

**UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARANÁ  
SETOR DE CIÊNCIAS HUMANAS, LETRAS E ARTES - SCHLA  
DEPARTAMENTO DE CIÊNCIAS SOCIAIS - DECISO**

**SAMARA FLORES CARVALHO PEREIRA**

**A CONDIÇÃO DO “TRABALHADOR-EMPRESA”: UM ESTUDO SOBRE A  
MODALIDADE DE CONTRATAÇÃO "PESSOA JURÍDICA" NO SEGMENTO  
DE *SOFTWARE* EM CURITIBA.**

**CURITIBA  
2013**

**SAMARA FLORES CARVALHO PEREIRA**

**A CONDIÇÃO DO “TRABALHADOR-EMPRESA”: UM ESTUDO SOBRE A  
MODALIDADE DE CONTRATAÇÃO "PESSOA JURÍDICA" NO SEGMENTO  
DE *SOFTWARE* EM CURITIBA.**

Dissertação apresentada para obtenção do título de Mestre em Sociologia pelo Programa de Pós Graduação em Sociologia, na linha de pesquisa Trabalho, Inovações Organizacionais e Inclusão Social da Universidade Federal do Paraná.

Orientadora: Prof.<sup>a</sup> Dra. Maria Aparecida Bridi

**CURITIBA**

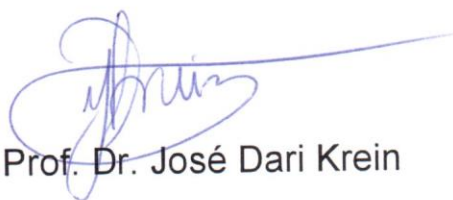
**2013**



UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARANÁ  
SETOR DE CIÊNCIAS HUMANAS, LETRAS E ARTES  
PROGRAMA DE PÓS GRADUAÇÃO EM SOCIOLOGIA  
Rua General Carneiro, 460 - 9º andar-sala 906 Fone e Fax: 3360-5173

## PARECER


A banca examinadora, instituída pelo colegiado do Programa de Pós-Graduação em Sociologia, do Setor de Ciências Humanas, Letras e Artes, da Universidade Federal do Paraná, após argüir o(a) candidato(a) **Samara Flores Carvalho Pereira**, em relação ao seu trabalho de dissertação intitulado "A CONDIÇÃO DO "TRABALHADOR-EMPRESA": UM ESTUDO SOBRE A MODALIDADE DE CONTRATAÇÃO "PESSOA-JURÍDICA" NO SEGMENTO DE SOFTWARE EM CURITIBA" é de parecer favorável à *Aprovação* do(a) acadêmico(a), habilitando-o(a) ao título de *Mestre* em Sociologia, linha de pesquisa linha de pesquisa "Trabalho, Inovações Organizacionais e Inclusão Social" da área de concentração em SOCIOLOGIA. Curitiba, 25 de março de 2013.



Prof. Dr. José Dari Krein



Prof.ª Dr.ª Benilde Lenzi Motim



Prof.ª Dr.ª Maria Aparecida da Cruz Bridi  
Orientadora e presidente da banca examinadora

Aos meus pais, que me ensinaram desde  
cedo a importância dos estudos.  
Ao Cristian, meu parceiro de todas as  
caminhadas.

## **AGRADECIMENTOS**

Chegou a hora de agradecer e reconhecer a participação de todos aqueles que contribuíram direta ou indiretamente para a realização e conclusão deste trabalho. Foram três anos - um como aluna ouvinte e dois como aluna regular – de uma caminhada gratificante e que contou com a parceria e apoio de muitas pessoas.

Agradeço aos meus pais, pelo amor incondicional e pelo incentivo constante para a realização deste mestrado. Muito obrigada mãe, pelos livros emprestados e pelo suporte jurídico. Pai, agradeço pela preocupação e pela orientação na minha preparação para a defesa.

Aos meus irmãos, Marcio e Thiago, cada um a sua maneira pela torcida.

Ao colega Edmar Macedo, minha gratidão por me apresentar o caminho para me tornar aluna ouvinte. Suas dicas foram preciosas e essenciais.

À orientadora Prof.<sup>a</sup> Maria Aparecida Bridi minha eterna gratidão e admiração, pelo companheirismo e generosidade no compartilhar de seus conhecimentos.

À Prof.<sup>a</sup> Dra. Benilde Maria Lenzi Motim pela receptividade ao pedido de aluna ouvinte e pelas trocas de experiências acadêmicas.

Aos professores do Programa de Pós-Graduação de Sociologia que souberam transmitir e compartilhar o conhecimento sociológico meu agradecimento. Assim como agradeço também ao Katiano, secretário do Programa, pelo atendimento cordial e atencioso.

Aos Prof. Dr. Marcos Alexandre Ferraz e Prof.<sup>a</sup> Fernanda Landolfi Maia pelas contribuições na banca de qualificação.

À Prof.<sup>a</sup> Dra. Cinara Lerrer Rosenfield pelos questionamentos que permitiram realinhar a direção desta dissertação no Seminário Trabalho e Trabalhadores Pensados pela Sociologia em março/2012.

À turma de mestrado de Sociologia de 2011, pela amizade, troca, cumplicidade e angústias compartilhadas pessoalmente ou virtualmente no decorrer desses dois anos.

Aos integrantes do GETS meu agradecimento pelas sugestões de aprimoramento deste trabalho. Em especial à Mariana e à Zélia, pela amizade, carinho e pela disponibilidade em ajudar ou até mesmo escutar o desabafo. Obrigada meninas!

Verdadeiros amigos são aqueles que escolhemos como membros da família, família não biológica, mas de coração. Neste sentido uma menção especial às amigas irmãs Andrea Estaceo, Eliane Slompo e Luciane Hammerschmidt que souberam compreender minha ausência e cada uma a sua maneira contribuíram com esta caminhada.

Ao Paulo Denizar, à Maria Luiza, à Graciela e à Angela minha gratidão pelo apoio e incentivo.

Ao Silvio e Fernanda pela leitura da versão da qualificação e também pelas sugestões de aprimoramento do trabalho.

Aos profissionais que participaram gentilmente desta pesquisa, cedendo seu tempo e compartilhando suas trajetórias de vida profissional, oportunizando assim a riqueza empírica desta dissertação.

Por fim, um agradecimento mais que especial, ao Cristian, meu companheiro de todas as horas, que acompanhou cada etapa deste trabalho, que chorou comigo de emoção ou alívio quando olhamos a lista dos aprovados, que se preocupou e ficou tenso comigo a cada apresentação de seminário, pelo incentivo em continuar e nunca desistir, pelas leituras atentas dos textos e por assumir a administração da casa para que eu tivesse mais tempo para me dedicar às leituras e escritas. Neste período de três anos tomou para si meu ideal de mestrado e desta forma postergamos o sonho de casal, a dádiva da paternidade/maternidade. Agora sim, um ciclo se fechou e vamos rumo a novos ciclos.

## RESUMO

Sabe-se que as transformações que ocorreram no mundo do trabalho, a partir dos anos 1970, resultaram na flexibilização produtiva, onde as empresas buscaram reorganizar a produção promovendo a redução da mão-de-obra, gerando a externalização de grande parte das atividades. Com vistas ao enxugamento e racionalização da mão-de-obra, características de uma nova fase do capitalismo onde imperam os sistemas de produção flexível, as empresas adotam diversas estratégias que visam aumentar a lucratividade. Dentre estas estratégias encontramos a flexibilização dos contratos de trabalho, que assumem novas roupagens como a Pessoa Jurídica, sócio-minoritário, cooperativismo, *trainee* e estágio, dentre outros. Tendo como pano de fundo tais estratégias, orientamo-nos a pesquisar o setor de *software* de Curitiba, cujo objeto de pesquisa é o grupo de trabalhadores que estabeleceram vínculo contratual de Pessoa Jurídica, que presta serviço a uma única empresa por tempo indeterminado, mascarando assim a relação de emprego. Trata-se de vínculo de trabalho flexível, onde o trabalhador não tem acesso aos direitos trabalhistas e previdenciários, porém encontra formalização na legislação do Microempreendedor Individual (MEI) ou na Microempresa Simples. Diante disso, esta pesquisa visa analisar as condições de trabalho que estes profissionais estão submetidos em perspectiva comparada à relação de trabalho celetista. Para compreensão sistêmica, a pesquisa empírica conta com entrevistas semiestruturadas com os trabalhadores Pessoa Jurídica e depoimentos com outros atores sociais envolvidos, tais como, representante do sindicato, de empresário do setor e responsável pela área de Recursos Humanos de uma empresa de desenvolvimento de *Software*. Além das entrevistas e depoimentos, também fazem parte desta pesquisa um questionário *online* respondido por profissionais com vínculo contratual de Pessoa Jurídica, e também a análise documental de contratos de trabalho fornecidos por entrevistados. Este estudo aponta para a instabilidade e flexibilidade nas condições de trabalho do trabalhador Pessoa Jurídica, característica da Sociedade de Risco, a qual tem como atributo a mobilidade e o risco constante para os trabalhadores. Esta característica acarreta consequências na vida pessoal do trabalhador na esfera social, econômica, no lazer e na saúde. Assim, a definição pela modalidade contratual flexível parte principalmente da dinâmica do mercado de trabalho e do segmento, visto que é uma forma encontrada pelas empresas para contornar a carga tributária trabalhista e se manterem competitivas no mercado.

**Palavras-Chave:** Pessoa Jurídica. Trabalho. Flexível. Instabilidade. Setor de Software

## ABSTRACT

It is known that the transformations that have occurred in the world of work, since the 1970s, resulted in productive flexibility, where companies sought to reorganize the production promoting the reduction of hand labor, generating the outsourcing of the much activities. With a view to downsizing and rationalization of labor, work characteristics of a new phase of capitalism prevail where flexible production systems, companies adopt various strategies to increase profitability. Among these strategies to find flexible employment contracts that assume new look as "Legal Entities" Social Pseudo, cooperative, internship and trainee, among other. With as a background such strategies, we look to Curitiba's software sector, which the research goal is the group of workers who have established contractual Legal Entity. providing service to a single company for an indefinite period, thereby masking the employment relationship. it is the bond of informal work in the sense that the worker has no access to labor rights and social security, but finds the legislation the formalization Microentrepreneur Individual (MEI) or the Simple Micro company. Therefore, this research aims to present and analyze the sociological conditions of work that these professionals are submitted in comparative perspective to the employment relationship Hired Under Employment Laws. For understanding systemic, empirical research has eleven semi-structured interviews with workers legal entity and statements with three other actors involved: union representative, businessman of the sector and responsible for the Human Resources area of an enterprise software development. Besides the interviews and statements, also part of this research a questionnaire answered online by thirty-nine professionals with contractual legal entity, and also the documentary analysis of two labor contracts provided by two interviewees. This study points to the instability and flexibility in working conditions Worker Legal entity, characteristic of Risk Society, which has the characteristic mobility and constant risk to workers. This feature entails consequences in personal life of the worker in the social, economic, leisure and health. Therefore, by definition flexible contractual modality mainly part of the dynamics of the labor market and segment, as it is a form found by companies to get around the taxes labor and remain competitive in the market.

**Key-Words:** Legal Entity, Work, Flexibility, Unusual Connection Work



## LISTA DE ILUSTRAÇÕES

FIGURA 1 – PRÁTICA DA PEJOTIZAÇÃO.....	66
GRÁFICO 2 – FORMATO DE REMUNERAÇÃO .....	75
QUADRO 1 – TIPOS DE <i>SOFTWARE</i> .....	28
QUADRO 2 – ATORES SOCIAIS E APL DE SOFTWARE DE CURITIBA .....	38
QUADRO 3 – ENTREVISTAS REALIZADAS.....	48
QUADRO 4 – REPRESENTAÇÃO DAS EMPRESAS NA ENTREVISTA .....	50
QUADRO 5 – CLASSIFICAÇÃO DAS EMPRESAS DA AMOSTRA .....	54
QUADRO 6 – CLÁUSULAS DE CONTRATO DE PESSOA JURÍDICA .....	73
QUADRO 7 – ANÚNCIOS PARA CONTRATAÇÃO NO SEGMENTO PESQUISADO .....	84
QUADRO 8 – RELAÇÃO CONTRATUAL DE PJ: DESVANTAGENS.....	92
QUADRO 9 – CONDIÇÕES DE TRABALHO E IMPLICAÇÕES NA VIDA PESSOAL .....	104
QUADRO 10 – SINTOMAS FÍSICOS E PSÍQUICOS APRESENTADOS PELOS “TRABALHADORES-EMPRESAS” .....	107

## **LISTA DE TABELAS**

TABELA 1 – NÚMERO TOTAL DAS EMPRESAS DA IBSS, CONSIDERANDO FAIXA DE P.O. E O CNAE CLASSE 62 ) .....	32
TABELA 2 – NÚMERO DE EMPRESAS DA IBSS NO PARANÁ.....	41
TABELA 3 – NÚMERO DE EMPRESAS DA IBSS EM CURITIBA.....	41
TABELA 4 – PERFIL E TRAJETÓRIA COMO PESSOA JURÍDICA .....	85

## LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

APL	– Arranjo Produtivo Local
APL-SW-CWB	– Arranjo Produtivo Local de Software de Curitiba
APLTI	– Arranjo Produtivo Local de Tecnologia da Informação
ASSESPRO Nacional	– Associação das Empresas Brasileiras de Tecnologia da Informação
ASSESPRO-PR	– Associação das Empresas Brasileiras de Tecnologia da Informação no Paraná
CIC	– Cidade Industrial de Curitiba
CITPAR	– Centro de Integração de Tecnologia do Paraná
CITS	– Centro Internacional de Tecnologia de Software
CLT	– Consolidação das Leis do Trabalho
CNAE	– Classificação Nacional de Atividades Econômicas
COBIT	– <i>Control Objectives for Information and Related Technology</i>
ERP	– <i>Enterprise Resource Planning</i>
FGTS	– Fundo de Garantia por Tempo de Serviço
GTPW	– <i>Great Place to Work</i>
IBGE	– Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
IBSS	– Indústria Brasileira de Software e Serviços de TI
ICMS	– Imposto sobre Circulação de Mercadorias e Serviços
INSS	– Instituto Nacional do Seguro Social
INTEC	– Incubadora Tecnológica de Curitiba
IPARDES	– Instituto Paranaense de Desenvolvimento Econômico e Social
IPI	– Imposto sobre Produtos Industrializados
IPPUC	– Instituto de Pesquisa e Planejamento Urbano de Curitiba
ISS	– Imposto sobre Serviços
MCT	– Ministério de Ciência e Tecnologia
MEI	– Micro Empreendedor Individual
P&D	– Pesquisa e Desenvolvimento
PIB	– Produto Interno Bruto
PJ	– Pessoa Jurídica
PLS	– Projeto de Lei do Senado

P.O.	– Pessoas Ocupadas
RH	– Recursos Humanos
SAP	– Sistemas, Aplicativos e Produtos para Processamento de Dados
SEBRAE	– Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas
SEI	– Secretaria Especial de Informática
SINDPDPR	– Sindicato dos Trabalhadores em Informática e Tecnologia da Informação do Paraná
SOFTEX	– Associação para Promoção da Excelência do <i>Software</i> Brasileiro
TECPAR	– Instituto de Tecnologia do Paraná
TI	– Tecnologia da Informação
TIC	– Tecnologia da Informação e Comunicação
UFPR	– Universidade Federal do Paraná
UFRGS	– Universidade Federal do Rio Grande do Sul
UFSCAR	– Universidade Federal de São Carlos
UNICAMP	– Universidade Estadual de Campinas
UTFPR	– Universidade Tecnológica Federal do Paraná
VTI	– Valor da Transformação Industrial

## SUMÁRIO

<b>1 TRABALHO, TECNOLOGIA E FLEXIBILIDADE: UM BREVE CONTEXTO .....</b>	<b>18</b>
1.1 A INDÚSTRIA DE <i>SOFTWARE</i> NO BRASIL E A MODALIDADE DE CONTRATAÇÃO DE PESSOA JURÍDICA NESTE SEGMENTO .....	27
1.2 A INDÚSTRIA DE <i>SOFTWARE</i> NO PARANÁ E EM CURITIBA.....	36
1.3 A METODOLOGIA DE PESQUISA.....	43
1.4 PERFIL DAS EMPRESAS DA AMOSTRA.....	50
<b>2 VÍNCULOS CONTRATUAIS DE TRABALHO: CLT X PESSOA JURÍDICA .....</b>	<b>56</b>
2.1 PERSPECTIVA DO DIREITO DO TRABALHO: CLT.....	56
2.2 PERSPECTIVA DO DIREITO COMERCIAL: A RELAÇÃO DE PESSOA JURÍDICA, EMPRESA DO “EU SOZINHO” .....	64
2.3 CONSIDERAÇÕES SOBRE “CONTRATO DE TRABALHO” .....	70
2.4 CONSIDERAÇÕES SOBRE A REMUNERAÇÃO .....	74
<b>3 O “TRABALHADOR-EMPRESA”: ENTRE A AUTOGESTÃO E A SUBORDINAÇÃO.....</b>	<b>81</b>
3.1 TRABALHO COMO “PJ”: UMA ESCOLHA PESSOAL OU DO MERCADO? .....	83
3.2 ENQUADRAMENTOS POSSÍVEIS PARA O “TRABALHADOR - EMPRESA” ...	89
3.3 PERCEPÇÕES ACERCA DAS CONDIÇÕES DE TRABALHO .....	92
3.4 AUTONOMIA E SUBORDINAÇÃO NA RELAÇÃO DE PESSOA JURÍDICA.....	99
3.5 A RELAÇÃO DE TRABALHO DE PESSOA JURÍDICA E OS REFLEXOS NA VIDA PESSOAL .....	103
<b>4 CONSIDERAÇÕES FINAIS.....</b>	<b>110</b>
<b>5 REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....</b>	<b>114</b>
<b>6 ANEXOS.....</b>	<b>120</b>
<b>7 APÊNDICE.....</b>	<b>152</b>

## INTRODUÇÃO

As transformações no mundo do trabalho e suas consequências são temas de interesse da Sociologia do Trabalho, principalmente no que tange à flexibilização, intensificação, informalidade e precarização das condições do trabalho, advindas de um novo padrão de acumulação flexível, nos termos de David Harvey (1993). As pesquisas sobre como isso acontece em setores tradicionais da economia - como petroquímico, automobilístico, financeiro, entre outros – já permitiram certo acúmulo de conhecimentos sobre as transformações em curso. Tal acúmulo também se faz necessário em setores de alta tecnologia, que exigem mão-de-obra de elevada qualificação e configuradas como de cunho “imaterial” abordado nesta dissertação. Esse segmento, que se encontra no centro de polêmicas teóricas, também apresenta sinais evidentes destas transformações ocorridas no mundo do trabalho, como apontado por SALATTI, 2005; MOSSI, 2012 e OLIVEIRA, 2009.

As mudanças ocorridas a partir dos anos 1970 em diversas partes do mundo, em decorrência da crise econômica capitalista refletiram diretamente no modo de acumulação capitalista. As transformações resultantes de opções macro políticas e econômicas, do fenômeno da reestruturação produtiva - processo marcado pela flexibilidade na produção, nas relações de emprego e na utilização da força de trabalho - são sentidas em diversas esferas: social, econômica, cultural e, de modo especial, no mundo do trabalho. A economia tomou feições cada vez mais globalizadas e globalizantes. Os negócios passaram a ser fechados e gestados a longas distâncias, com parcerias empresariais estabelecidas em um mercado cada vez mais competitivo e internacionalizado. Seguramente as mudanças no âmbito das empresas, em seus processos de organizar a produção e a mão-de-obra foram possíveis devido aos avanços tecnológicos, que requerem mão-de-obra qualificada, flexível e de fácil adaptação para mudanças constantes, mas também de ações políticas que visaram dar sustentação às flexibilidades demandadas pelo capital. Para isso, o neoliberalismo forneceu o substrato ideológico.

No Brasil as alterações ganharam força no decorrer dos anos 1990, impulsionadas pelas políticas neoliberais instituídas em nosso país. Nesse período, o mercado brasileiro encontrava-se em recessão econômica e com nível de desemprego crescente. Com as justificativas de redução do desemprego, emergiram

novos vínculos contratuais e outras modalidades que já figuravam o mercado de trabalho brasileiro têm sua proporção ampliada.

É o caso do trabalhador autônomo que trabalha por conta própria, *home office* (trabalho em domicílio), estagiário, cooperativado, adolescente aprendiz e a figura do trabalhador que se constitui de Pessoa Jurídica (PJ), sendo que muitas delas mascaram a relação de emprego. No caso do profissional PJ, objeto desse estudo, de maneira geral, ele costuma prestar serviço exclusivamente para uma única empresa por tempo indeterminado. Ainda que se constitua como empresa individual, deve cumprir os processos e regras da empresa contratante. Trata-se, portanto, de uma forma flexível de trabalho, com algum grau de precariedade devido à ausência total ou parcial dos direitos trabalhistas e previdenciários.

No segmento de Informática, que abre um vasto campo de pesquisas para a Sociologia, destaca-se a indústria de *hardware* e *software*. O *hardware* consiste na parte concreta, uma mercadoria tangível, enquanto o *software* é a parte intangível. É sobre essa segunda “indústria”, isto é, a produção de *software* que vamos analisar na presente pesquisa. É considerada por alguns teóricos como serviço, pelo caráter intangível e também por apresentar a modalidade “sob encomenda”, para atender uma demanda específica do cliente, ou também a modalidade customizável, quando requer pequenos ajustes e adaptações para o negócio do cliente.

O mercado brasileiro de Tecnologia da Informação e Comunicação (TIC), que se consolidou a partir da Lei da Informática de 1991, tendo se assentado em bases distintas das décadas anteriores, contou com incentivos fiscais para empresas do setor. A partir de então o setor encontra-se em franca expansão, com grandes empresas do segmento entrando no mercado nacional ou ampliando suas operações. Conforme pesquisa desenvolvida e publicada pela Associação para Promoção da Excelência do Software Brasileiro (SOFTEX) em 2009 e 2012, a região Sudeste, seguida pela região Sul, apresentaram o maior índice de empresas do segmento de *software* no cenário nacional. A pesquisa também demonstra as ações no âmbito local e nacional para desenvolver as outras regiões para atrair investimentos para o setor. Considerando o estado do Paraná, temos os arranjos produtivos locais (APL) de *software* que desenvolvem ações conjuntas visando fortalecer o setor no Estado. Na capital paranaense, o APL de *software* foi criado em 2007. É também na cidade de Curitiba que temos o Parque de *Software*, o Instituto de Informática de Curitiba (ICI), o Tecnoparque, que contou com a política de

redução fiscal e, conjuntamente com outros fatores, fomentou uma das maiores empresas brasileiras de *hardware* e *softwares* educacionais.

Como participante do GETS - Grupo de Estudo Trabalho e Sociedade sob a coordenação da Prof.<sup>a</sup> Benilde Motim e Prof.<sup>a</sup> Maria Aparecida Bridi, surgiu o interesse de pesquisar o segmento de *software*, devido a expansão do setor em Curitiba. Assim, nosso interesse se voltou para uma das modalidades de contratação de trabalho disseminada no setor: o regime contratual de Pessoa Jurídica. Além da minha participação nas discussões do Grupo de Estudos, minha experiência profissional como docente da disciplina de Empregabilidade para o curso de Análise e Desenvolvimento de Sistemas, em uma instituição particular na cidade de Curitiba, no segundo semestre de 2010, me motivou a adentrar por esta seara dos PJs. Do meu contato com os estudantes do curso em questão, observei que, para eles, atuais ou futuros trabalhadores da área, no plano do discurso, a relação como PJ, alocados em empresas de prestação de serviços era tido em primeiro momento como satisfatória pela possibilidade de gestão da agenda profissional e pela diversidade de conhecimento ao atuar com projetos distintos.

Este estudo, portanto, que é parte integrante de um projeto de pesquisa maior intitulado “Rede de Empresas, trabalho e relações de trabalho no setor de informática no Paraná”, sob a coordenação da Prof.<sup>a</sup> Maria Aparecida Bridi, tem como objetivo analisar as configurações do trabalho do profissional que se constitui em Pessoa Jurídica e que trabalham no setor de *software* de Curitiba e Região. Como já dissemos anteriormente, o PJ é o trabalhador que adota a personalidade jurídica para prestar serviços para uma única empresa contratante de seus serviços. Partimos de duas hipóteses: uma diz respeito à ideia de que o trabalho no setor de *software* se constitui e se desenvolve já em modalidades de contratação flexível. E por fim, acreditamos que as práticas de contratação flexíveis do trabalho habituais no setor, muito assentadas no discurso de empreendedorismo, reforça a ideia da individualidade na organização do trabalho.

Para esta análise contamos com um farto material empírico para confrontar com a teoria sociológica do trabalho. Nossa metodologia contou com um questionário aplicado *online* que obteve 39 participações, três depoimentos iniciais para aproximação do campo, onze entrevistas diretas (pessoais) semiestruturadas, com uso do gravador. Envolveu também a análise de dois contratos de trabalho entre o trabalhador PJ e empresa contratante, cedidos por dois profissionais que



participaram da entrevista pessoal. Para compreender diversos aspectos deste segmento, recorreremos também a divulgações de vagas de emprego do segmento considerando como fonte um grupo de *e-mail* de profissionais de Recursos Humanos (RH), que utilizam esta ferramenta para divulgar as oportunidades de trabalho das respectivas empresas em que trabalham.

Para tanto, esta dissertação foi estruturada com três capítulos, sendo que nas considerações finais, apontaremos algumas questões para investigações sociológicas futuras.

No primeiro capítulo - intitulado “**Trabalho, Tecnologia e Flexibilidade: um breve contexto**” - delineamos brevemente a trajetória das transformações consequentes da reestruturação produtiva, a partir dos anos 1970 na Europa e com mais evidência no Brasil a partir dos anos 1990. A política neoliberal que se corporificou em formas de desregulamentações e aberturas, no país, e a inserção das tecnologias da informação e comunicação (TICs), foram responsáveis por alterações no mundo do trabalho, orientadas, sobretudo, para a flexibilidade de processos de trabalho e da mão-de-obra, como é o caso dos trabalhadores que são objetos de análise deste estudo. Para fins de contextualização, este capítulo expôs o mercado da indústria de *software* no Brasil, no estado do Paraná e também na grande Curitiba, local onde foi realizada a pesquisa empírica no decorrer de 2012. Nesse capítulo, apresentamos também o percurso metodológico da pesquisa, assim como o perfil de oito empresas que tiveram representação nas entrevistas diretas com os profissionais da amostra, com o objetivo da obtenção de uma visão mais ampla sobre o segmento de *software* estudado.

No segundo capítulo - denominado “**Vínculos Contratuais de Trabalho: CLT x Pessoa Jurídica**” -, tendo em vista que nosso objeto se constitui em trabalhadores que se organizaram como Pessoas Jurídicas, aproximamo-nos do Direito do Trabalho e do Direito Comercial. Analisamos os vínculos contratuais de trabalho (CLT *versus* Pessoa Jurídica) com o fito de refletir sobre a relação de trabalho configurada na Pessoa Jurídica, a “empresa do eu sozinho”. Evidenciamos neste capítulo a perspectiva do Direito do Trabalho, de que nem todo trabalhador é considerado um empregado, porém o inverso sempre será verdadeiro - todo empregado é um trabalhador. Com este esclarecimento partimos para a análise sociológica do contrato de trabalho e remuneração nas duas modalidades, CLT e Pessoa Jurídica.

Por fim, no terceiro capítulo - intitulado **“O “trabalhador-empresa”: entre a autogestão e a subordinação”** - analisamos a configuração do trabalho e dos trabalhadores foco desta dissertação, apontando para características desta nova relação contratual no capitalismo contemporâneo. Sob uma perspectiva sociológica, analisamos as vantagens e desvantagens desse tipo de vínculo na visão dos trabalhadores que participaram da amostra dessa pesquisa. A subordinação e autonomia, os reflexos na vida pessoal, assim como as condições de trabalho, são elementos que nos ajudaram a pensar essa nova configuração de trabalho: a da “Pessoa Jurídica”. Abordamos também, neste capítulo, os enquadramentos jurídicos mais utilizados conforme levantamento da pesquisa realizada, o Micro Empreendedor Individual e a Microempresa Simples. Estes enquadramentos foram analisados a partir da legislação específica e das finalidades com que foram instituídos. Desse modo, indagamos se a relação contratual de PJ é fruto de uma real escolha do trabalhador ou uma condição para manter-se empregado, em um cenário de alta competitividade e especialização. Isto é o que o capítulo tem como desafio desvendar.

## 1 TRABALHO, TECNOLOGIA E FLEXIBILIDADE: UM BREVE CONTEXTO

É a partir dos anos 1970 que ocorrem transformações mais amplas no mundo do trabalho e que resultaram na flexibilização produtiva, considerada por Harvey (1993), como própria de um regime de acumulação flexível. Nesse regime, as empresas trataram de reorganizar a produção promovendo a redução da mão-de-obra, gerando a externalização de grande parte das atividades - que, como consequência, ampliou a fragmentação da classe trabalhadora. De acordo com o autor, a acumulação flexível tem como característica a “flexibilidade dos processos de trabalho, dos mercados de trabalho, dos produtos e padrões de consumo” (HARVEY, 1993, p.148). Neste cenário, surgem novos setores de produção, de serviços e novos mercados, acompanhados de grande inovação tecnológica, comercial e organizacional, além da expansão geográfica da industrialização e da flexibilização.

O conjunto de mudanças nas múltiplas dimensões (a saber: política, econômica, tecnológica e ideológica) lançou incertezas sobre o sentido do trabalho e colocou em xeque a sua centralidade para a sociedade ocidental, em decorrência do desemprego e das tendências apregoadas pelos teóricos do “fim do trabalho”<sup>1</sup>.

De fato, com a crise econômica capitalista, desde os anos 1970, as empresas buscaram flexibilizar a produção e o emprego. Contaram para isso, com a ideologia neoliberal - que proclamava, dentre outros princípios, a liberdade dos mercados e com inovações nas formas de produzir e de gerir o trabalho. Podemos dizer, que a partir de então, as empresas deram passos largos em direção à “produção enxuta”. (ANTUNES, 2009; LEITE, 2009, KREIN, 2001, dentre outros)

A “produção enxuta” implica na utilização de métodos para racionalizar a produção - possibilitando aumento da produtividade do trabalho, a partir da economia de tempo, da supressão de gastos desnecessários, de inovações tecnológicas, mas também, e principalmente, da contratação de trabalhadores flexíveis, isto é, todos aqueles que estão fora da forma de contratação por tempo indeterminado (cf. Consolidação das Leis do Trabalho - CLT), no caso do Brasil. Os

---

1 Entre esses teóricos, citamos Jeremy Rifkin (1995), que sinalizava estarmos numa era de fim dos empregos. Embora por diferentes vieses, autores como Claus Offe (1989), corroboraram com essa perspectiva, por questionar a centralidade do trabalho. A questão suscitou o debate sociológico e inúmeras pesquisas buscaram contrapor as teses do fim do emprego e/ou mostraram os equívocos teóricos e conceituais, por exemplo, o de tomar o conceito de trabalho como sinônimo de emprego.

“sistemas de produção flexível” (CASTELLS,1999) adotados exigiram que também os empregos fossem flexíveis<sup>2</sup>.

Os processos que compõem o fenômeno da recente reestruturação produtiva adotadas pelo capital trouxeram como consequência a crescente redução da demanda por trabalho humano estável e seguro. Houve, portanto, mudanças na forma de trabalhar e nas relações de trabalho. Assim, enquanto as mudanças na forma de produzir têm implicado na precarização das condições de trabalho e na queda de empregos de qualidade, nas relações de trabalho ocorre o crescimento do emprego de tempo parcial, temporário e subcontratado, demarcando uma situação de insegurança para amplas parcelas de trabalhadores (BRIDI, 2009). O termo precarização, nos termos de Robert Castel (1998), se refere às diversas situações de trabalho atípicas (tempo parcial, subcontratação, trabalho domiciliar etc.), que se tornaram tendência no Brasil, na década de 1990. Tem relação com a redução ou ausência de direitos e garantias do trabalho e/ou pela ausência de qualidade do emprego.

As evidências históricas - conforme Bridi (2009) - permitem reconhecer o longo caminho de luta e de mobilizações da classe trabalhadora para a conquista de um conjunto de direitos e proteção que conferiram algum *status* e sentimento de pertença do conjunto dos assalariados. Embora isso não signifique que os trabalhadores tenham alcançado uma homogeneização da condição salarial e das condições gerais de vida e trabalho, o fato é que houve desmontes de direitos alcançados no século XX no âmbito da conformação fordista do trabalho<sup>3</sup>.

Apesar da diversidade das experiências históricas da classe trabalhadora de cada país, nesse período, houve um processo de construção de “segurança” para as “classes que vivem do trabalho”, conceito de Antunes (2009), na medida em que estas conquistaram garantias formais para a sua reprodução física e social, e

---

2 As principais modalidades de emprego flexível são: o trabalho desenvolvido em *home office*, em tempo parcial, autônomo, informal sem nenhuma proteção social, além dos trabalhadores imigrantes, mão-de-obra barata e que se sujeitam a condições degradantes.

3 O fordismo é um modelo de produção, baseado em inovações organizacionais e técnicas que interligadas visam à produção e consumo em massa. Este modelo retrata o trabalho fragmentado e simplificado, com ciclos produtivos curtos que exigem da mão-de-obra pouca especialização (CATTANI & HOLZMANN, 2006). De acordo com Araújo, Bridi e Motim (2009, p. 64), o “regime fordista não foi unanimidade. Enquanto em países europeus, por exemplo, ele só se consolidou a partir dos anos 1950, dada a resistência dos trabalhadores a um trabalho alienante, repetitivo e massificado. Na América Latina e particularmente no Brasil, o fordismo estabeleceu-se apenas para alguns setores e, ainda assim, sem efetivos ganhos salariais e proteções conquistados por trabalhadores europeus e norte-americanos”.

mesmo de expectativas quanto às perspectivas de futuro. É essa segurança que passou a ser seriamente ameaçada pelas mudanças no trabalho, das últimas décadas. Em vez da segurança, passamos à insegurança socioeconômica produzida pelo contexto econômico e político dos anos 1990, que fragilizaram os vínculos que interligam os indivíduos e famílias e as fontes de obtenção de meios de vida (CARDOSO, 2003). Esse processo aconteceu não apenas para aqueles trabalhadores menos qualificados, manuais, de chão de fábrica, mas também para aquelas categorias profissionais mais escolarizadas e qualificadas.

A corrosão dos sistemas de proteção e garantias dadas pelo emprego formal, de qualidade, tanto no plano individual quanto coletivo, tende a produzir desajustes das relações sociais. Daí, a insegurança socioeconômica se generaliza a ponto de se tornar uma categoria de análise central e constitutiva da nova ordem do trabalho. Esse novo cenário se revela nas condições de trabalho vivenciadas pelos trabalhadores pessoas jurídicas (PJ) objeto de pesquisa desta dissertação, concebidos aqui como “trabalhador-empresa”, como referiram Druck e Franco (2009, p.235) sobre os trabalhadores PJ. Trata-se de um profissional independente na categoria de Pessoa Jurídica (PJ) que é subordinado, cumpre horário e normas - é sempre o executor do trabalho, sem possibilidade de repassar a terceiros. Na prática, é dependente economicamente de um único cliente-empregador. O cliente-empregador é, por sua vez, a empresa contratante dos serviços prestados pelo “trabalhador-empresa”, que conforme constatado na pesquisa empírica trata-se de uma relação de trabalho habitual; e, apesar de contratados por projeto, não apresenta prazo de conclusão do contrato, em muitos casos. Essa forma de vínculo contratual nos parece indicar uma tendência adotada pelo setor de informática, sobretudo de software, para minimizar ou até mesmo eliminar os valores dos impostos trabalhistas.

Pensar a relação dessas alterações “no” e “do” trabalho a partir do que Ulrich Beck (2010) intitulou como “sociedade de risco”, pode nos dar pistas sobre o significado das mudanças no trabalho e também a situação dos PJ aqui estudados. As transformações no presente representam para Beck, Giddens e Lash (1997), a obsolescência da sociedade industrial. Em seu lugar, emerge a “sociedade de risco”. Para os autores, no entanto, a “segurança” criada na sociedade industrial fora uma ficção. Sendo assim, é essa ficção que se encontra em crise:

A transição do período industrial para o período de risco da modernidade ocorre de forma indesejada, despercebida e compulsiva no despertar do dinamismo autônomo da modernização, seguindo o padrão dos efeitos colaterais latentes. Pode-se virtualmente dizer que as constelações de risco são produzidas porque as certezas da sociedade industrial (o consenso para o progresso ou a abstração dos efeitos e dos riscos ecológicos) dominam o pensamento e a ação das pessoas e das instituições na sociedade industrial. A sociedade de risco (...), surge na continuidade dos processos de modernização autônoma, que são cegos e surdos aos seus efeitos e ameaças. De maneira cumulativa e latente, estes últimos produzem ameaças que questionam e finalmente destroem as bases da sociedade industrial. (BECK, GIDDENS & LASH, 1997, p.16).

Segundo os autores, viver numa sociedade de risco implica no retorno da incerteza, no reconhecimento da ambivalência, bem como no reconhecimento da imprevisibilidade das ameaças provocadas pelo desenvolvimento técnico-industrial. Neste contexto, as incertezas provocadas na dinâmica e pela dinâmica da sociedade de risco são sentidas pelos PJs entrevistados, conforme relato :

Basicamente a ansiedade por resultados rápidos, ou seja, a competição. O mercado ele está muito dinâmico hoje, você lança um produto e o período de vida dele, o período de obsolescência é muito curto hoje. Então o mercado naturalmente está sofrendo uma pressão, a cada dia nós temos N lançamentos e as empresas naturalmente estão sofrendo a competição, e eu diria uma competição quase que meio desleal. Desleal, não digo, mas aquela competição tem um outro termo que eu gosto de usar mas não é nada saudável mas ela é realmente brutal, digamos assim. (Profissional 04, Diretor, Empresa C, 07 anos de atuação em TI)

Evidentemente que uma das faces dessa realidade consiste nas alterações na esfera do trabalho efetivadas sob a égide da reestruturação produtiva já referida, que promoveu a insegurança para aqueles que vivem da venda da sua força de trabalho ao mercado, condição que pode ser atribuída também à Pessoa Jurídica, objeto de investigação dessa dissertação. Os trabalhadores, em geral, vivem sob o risco permanente de perder o emprego, no caso do trabalhador PJ, aqui analisado, sob o risco de não ter trabalho na falta de novos projetos, pela dependência financeira de um único cliente-empregador, além do risco de ter seus conhecimentos defasados rapidamente, visto que novas tecnologias surgem a cada dia.

A proliferação da organização do trabalho por projetos é tão recorrente que Boltanski & Chiapello (2009) batizam este novo formato do capitalismo atual, de cidade por projetos, como referência à flexibilidade delineada por diversos projetos conduzidos por pessoas autônomas e revelando uma estrutura:

...constituída por grande número de projetos que associam pessoas variadas, algumas das quais participam de vários projetos. Como é da própria natureza desse tipo de projeto a existência de um início e de um fim, os projetos se sucedem e se substituem, recompondo, ao sabor das prioridades e das necessidades, os grupos e equipes de trabalho. Por analogia, poderemos falar de estrutura social por projetos ou de organização geral da sociedade por projetos. (BOLTANSKI & CHIAPELLO, 2009, p.136)

Este novo formato, por projetos, encontra-se disseminado no setor de *software*, como revela nossa pesquisa empírica que será analisada no corpo desse trabalho. Como se apresenta essa modelagem de trabalho para o “trabalhador-empresa”? Quais são as exigências para esta mão-de-obra qualificada e de elevada tecnologia? Quais as consequências socioeconômicas para os trabalhadores envolvidos? Estas estão entre as indagações que permeiam esta dissertação.

Considerando que o objeto de análise desta pesquisa, o trabalhador-empresa, está envolto pela alta tecnologia no desenvolvimento das atividades laborais se faz necessário atentar para a discussão sobre a revolução tecnológica.

Considerando as mudanças ocorridas principalmente no mundo do trabalho, um dos motivos mais discutidos por autores como Castells (1999) e Tauile (2001), por exemplo, é a influência do surgimento e inserção das novas tecnologias da informação e comunicação (TICs) na vida social. Para Castells (1999), estamos vivendo uma era de revolução informacional ou tecnológica, que originou o chamado “Capitalismo Informacional”. As tecnologias de informação (computadores, internet etc.) reinventaram a forma de trabalho, bem como as condições em que o trabalho passou a ser realizado. As relações de trabalho, por sua vez, são mediadas e modificadas pela política - pelos governos que assumiram bandeiras neoliberais, como da flexibilização das legislações do trabalho.

Para Castells (1999), a tecnologia - uma das dimensões centrais e fundantes das mudanças que analisa - abarca “o uso de conhecimentos científicos para especificar as vias de se fazerem as coisas de maneira reproduzível”. Ele inclui como parte das tecnologias da informação “o conjunto convergente de tecnologias em microeletrônica, computação (*hardware* e *software*), telecomunicações, radiodifusão, e optoeletrônica”, assim como os “domínios da tecnologia da informação a engenharia genética e seu crescente conjunto de desenvolvimento e aplicações”. (CASTELLS, 1999, p. 67). Também para Tauile (2001), a revolução tecnológica pode ser entendida como:

um conjunto de novos conhecimentos, procedimentos instrumentos e técnicas afins que se introduzem e difundem pelas sociedades em determinadas épocas e que impregnam a transformação dessas sociedades em direção a outros estágios, qualitativamente distintos, de seu desenvolvimento econômico e sociocultural. É um conjunto de práticas instrumentais e organizacionais afins que criam uma espécie de padrão de comportamento produtivo e social aceito em um lugar, em uma determinada época. (TAUILE, 2001, p. 38)

Nos termos de Castells, como já foi dito anteriormente, a atual revolução apresenta como base as tecnologias da informação, processamento e comunicação. A característica principal é a aplicação dos conhecimentos e das informações geradas por estas tecnologias, desta forma estabelecendo um ciclo de realimentação cumulativo entre inovação e uso. (CASTELLS, 1999)

O paradigma da revolução tecnológica delineado por Castells apresenta como características específicas o fato da informação se constituir na própria matéria-prima - ou seja, são tecnologias para agir sobre a informação. A informação é moldada diretamente pelo novo meio tecnológico. Esta revolução se organiza e se estrutura a partir de uma lógica de redes. Nesse contexto, a característica da flexibilidade se institui como norte do paradigma da tecnologia da informação. E, por fim, a crescente convergência de tecnologias específicas para um sistema integrado.

Outro autor que se pergunta sobre o que aconteceu com o trabalho, Dowbor (2006) destaca que a revolução no mundo do trabalho apresenta uma dinâmica desigual e com particularidades a serem consideradas. Essa dinâmica desigual, resultado das transformações do trabalho, envolve uma hierarquização do trabalho, aonde os trabalhadores podem estar situados em uma dessas modalidades: no Emprego no setor Formal (considerado como nobre e com normas de trabalho relativamente respeitadas, ou seja, são os assalariados por tempo indeterminado com contrato de trabalho nos moldes da CLT); em Atividades Terceirizadas (que se caracterizam por relações mais precárias de trabalho, menores salários e com piores condições de trabalho, na condição de subcontratadas); o Trabalho Informal (onde a remuneração é menor e com pouco ou quase nenhum respeito às normas de trabalho, ou seja, sem registro na carteira de trabalho) e Economia Ilegal (desagrega a sociedade, como por exemplo, o tráfico de drogas ou setores responsáveis por desmatamento ilegal).

Podemos situar os trabalhadores que se constituem como Pessoa Jurídica, objetos dessa pesquisa, de acordo com a hierarquização delineada acima, nas



Atividades Terceirizadas - visto que, apesar de não possuírem respaldo trabalhista ou os direitos dos trabalhadores contratados e registrados em carteira diretamente pela empresa contratante, são formalizados por contrato de prestação de serviços, que podemos considerar como um contrato “atípico” de trabalho, condição que será melhor analisada nos capítulos seguintes.

A transformação do mundo do trabalho analisada por Dowbor (2006) é gerada pela revolução tecnológica de sistemas de organização do conhecimento. Pensar, no entanto, que as mudanças estão centradas na tecnologia em detrimento a outras dimensões (políticas e econômicas, por exemplo) beira o determinismo tecnológico, visto que tais processos, ainda que possam ser ancorados pelas novas tecnologias, resultaram de ações políticas de governos no âmbito do Estado que permitiram a flexibilização do trabalho e das relações contratuais, além, é claro, das estratégias inovadoras das empresas no sentido de se liberarem do trabalhador contratado direto - no caso do Brasil, protegido pela Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT).

Tais processos tiveram como pano de fundo a globalização produtiva e financeira que influenciou diretamente o mercado de trabalho. Assim, de acordo com Pochmann,

A instabilidade crescente no mundo do trabalho, com a precarização das condições e relações de emprego e a permanência de elevadas taxas de desemprego, não deve ser desassociada do movimento geral do capitalismo contemporâneo neste começo de século, desprovido de uma coordenação, mais favorável à produção e ao emprego. (POCHMANN, 2008, p.10)

O desemprego que sempre rondou os trabalhadores ao longo da história do capitalismo se acirra em determinadas conjunturas econômicas. Nas últimas décadas do século XX esteve ligado à crise econômica, mas também como uma das consequências do fenômeno da reestruturação produtiva, das empresas enxutas, racionalizadas. O desemprego recente (nos anos neoliberais) serviu como justificativa largamente utilizada para flexibilizar direitos, para fomentar os discursos do empreendedorismo e a busca individual para solucionar a condição de se “estar desempregado”.

Desde a década de 1970, o desemprego voltou a rondar o cotidiano dos países em desenvolvimento e esta onda foi sentida pelo Brasil nos anos 1990. No centro dessa questão, eram apontados como razões de sua ampliação dois principais elementos: fatores externos ao mercado de trabalho (novas tecnologias e

crescimento limitado da demanda agregada), e fatores internos do mercado de trabalho, tais como a proteção social e trabalhista e o custo dos contratos de trabalho. (POCHMANN, 2008)

Pensando na situação do Brasil na década de 1990, Pochmann (2008) identificou momentos distintos da economia brasileira que afetaram diretamente a geração de empregos no país. O período de 1990 a 1992, com um contexto de recessão econômica com redução da produção nacional (3,9%) e queda do emprego formal assalariado (8,4%). Neste momento surgem mais produtos importados, consequência da abertura comercial que repôs a oferta interna de bens e serviços e substituiu a mão-de-obra ocupada. O período de 1993 a 1997, caracterizado por uma recuperação significativa da produção nacional - avaliada em 23,4% -, mas com queda do emprego assalariado formal, de 1,4%. Apesar da recuperação, o índice de desemprego aumentou em 18,5%. O período de 1998 e 1999, com uma desaceleração generalizada do conjunto de atividades econômicas, com queda de 1,6% da produção interna e redução de 3,1% do trabalho formal, gerou um aumento de 45% nas taxas de desemprego.

Com a economia brasileira em frangalhos, o governo brasileiro - sob o comando de Fernando Collor de Melo, posteriormente por Itamar Franco e a partir de 1994 até fechar a década com Fernando Henrique Cardoso - adotou políticas neoliberais pontuais como justificativa para driblar o desemprego. Dentre as medidas adotadas, Krein (2001) assinala:

- a) Contrato por Prazo Determinado (Lei 9.601/1998 e Decreto nº 2.490/1998): possibilidade de contratar por período determinado de até 24 meses. Para fomentar a contratação a lei ainda aborda benefícios para o empregador como a redução dos encargos de FGTS (de 8% para 2%), contribuições patronais reduzidas em 50% e retirada da obrigatoriedade de pagamento do aviso prévio e da multa rescisória (40% do saldo do FGTS depositado no período);
- b) Cooperativas Profissionais (Lei 8.949/1994): os trabalhadores se organizam em cooperativas e prestam serviços a uma empresa, sem vínculo empregatício. Neste formato os trabalhadores se tornam “sócios” da cooperativa e com isso não contam com os benefícios previdenciários e trabalhistas;

- c) Trabalho em Tempo Parcial - menos de 25 horas semanais (MP 1709/98): redução da carga horária semanal de trabalho e com isso a redução proporcional do salário e dos demais benefícios (férias, por exemplo);
- d) Ampliação do contrato temporário (Portaria 2, de 29/06/1996): possibilita às empresas contratarem conforme demanda de produção, favorecendo setores com maior sazonalidade. O contrato temporário de três meses pode ser extensivo a mais três meses sem a obrigatoriedade do aviso prévio e multa rescisória na ocasião do distrato.

Estas e outras medidas - como a regulamentação da Participação nos Lucros e Resultados (PLR) e a suspensão do contrato de trabalho - favorecem o empregador com uma legislação maleável, na qual o trabalhador fica desprovido total ou parcialmente dos direitos até então garantidos por uma relação estável celetista (KREIN, 2001).

Estas medidas de cunho liberal tinham como fundamento o discurso dos empresários e de setores conservadores no Brasil, que apontavam a legislação trabalhista como inflexível e com alto custo para contratar e manter a mão-de-obra. Como consequências dessas políticas pontuais, tivemos a fragilização das negociações coletivas e a desregulamentação e flexibilização do mercado de trabalho.

Na análise de Krein (2001), no contexto de globalização, a flexibilidade é defendida como elemento importante para a adaptação das relações de trabalho à reorganização econômica e produtiva em curso nas empresas. Foi com esse nexo que se deram algumas das medidas flexibilizadoras das relações de trabalho no Brasil nos anos 1990, apresentadas acima.

É em nome das incertezas econômicas, mas também dos elevados “custos do trabalho”, que outras estratégias de trabalho flexibilizado são adotadas pelas empresas, como a contratação de adolescente aprendiz e estagiários, dentre outros. O que rege está lógica, no entanto, é a busca pela maior lucratividade.

Foram, portanto, as mudanças no trabalho e nas relações de trabalho - brevemente delineadas aqui -, na chamada era do capitalismo flexível, assim como as teses que fizeram certa apologia desse novo momento do capital e nas anunciadas possibilidades de um trabalho mais livre e emancipado, oriundos das

novas tecnologias de informação que instigou a presente pesquisa. Desse modo, focando Curitiba e Região, elegemos as relações de trabalho para os produtores de *software*, isto é, aqueles que desenvolvem *software* e que atuam dentro de um segmento que comporta trabalhadores de elevada qualificação e desenvolvem um produto tipicamente imaterial. Bridi e Motim (2013, p. 23), em suas primeiras aproximações do campo, sugerem “a existência de uma quantidade considerável de pessoas jurídicas e mesmo trabalhadores cooperativados e avulsos (*free-lancers* e autônomos) que gravitam em torno das empresas maiores”. Essa diversidade de formas de contratação nos levou a optar em estudar uma delas, uma modalidade específica e muito presente no segmento da produção de *software*, a Pessoa Jurídica. Uma de nossas hipóteses é que essa prática habitual nesse segmento, ainda que sob o discurso de empreendedorismo (do ser dono de seu próprio negócio), caracteriza-se por vínculo de emprego disfarçado visando a redução de encargos sociais.

Cabe-nos assim, no próximo segmento do texto, situar a indústria de *software* do Brasil a título de contextualização do nosso objeto de pesquisa. As tendências observadas no segmento presente nessa indústria no Brasil são as mesmas que ocorrem no nível local, na região de Curitiba.

### 1.1 A INDÚSTRIA DE SOFTWARE NO BRASIL E A MODALIDADE DE CONTRATAÇÃO DE PESSOA JURÍDICA NESTE SEGMENTO

A complexidade é inerente ao mercado de *software*, por abarcar tanto produtos como serviços. E mesmo sendo considerado produto, apresenta caráter intangível, semelhante ao dos serviços (KUBOTA, 2006). Com relação a este segmento - que apresenta particularidades, mas também semelhanças com outros setores produtivos -, cabe um breve histórico.

Conforme Rocha (1998), as atividades de *software*, tal como em outros setores da economia, também sofreram forte reestruturação e crescente especialização no cenário brasileiro, devido ao surgimento de tecnologias mais avançadas e linguagem de programação mais complexas. Conforme destaca o autor, as atividades de *software* abrangem a concepção, desenvolvimento e codificação de programas para a realização de tarefas nos computadores. Nessa

atividade de *software*, identifica-se uma divisão de categorias em que as empresas do segmento realizam, como mostra o quadro a seguir:

QUADRO 1 – TIPOS DE *SOFTWARE*

<i>Software</i> comercializado	Venda de <i>software</i> para demanda específica ou generalizada. Quando generalizada consiste na produção de <i>software</i> para atender demandas similares de distintas empresas clientes e é específica quando o <i>software</i> é customizado e desenvolvido para atender necessidade pontual, particular.
<i>Software</i> embarcado em <i>hardware</i>	É o sistema computacional que está vinculado ao <i>hardware</i> . Exemplo: <i>software</i> contido nos celulares.
Produção de <i>Softwares</i> para uso próprio	Quando a área de TI da empresa desenvolve um sistema para atender demanda interna. Nessa atividade o fornecedor e usuário coincidem

**Fonte:** ROCHA (1998). Elaboração Própria

Essa heterogeneidade de atividades de produção de *software*, segundo Rocha (1998), torna bastante complexa e difícil o mapeamento de todo o segmento de produção de *software* no Brasil.

No entendimento de Gutierrez e Alexandre (2004) existem três formas de classificar o *software*, sendo uma baseada no modelo de negócios, outra em função do mercado que se destina e a terceira pela forma de comercialização. A modalidade baseada no modelo de negócio considera três categorias: produtos, serviços e embarcado. Os produtos de *software*, por sua vez, são divididos em outras três categorias: Infraestrutura (sistemas operacionais), Ferramentas (linguagem de programação) e Aplicativos (ERP - *Enterprise Resource Planning*).

A outra forma de classificar o produto *software* é com relação ao mercado a que se destina, sendo horizontal, quando se aplica a qualquer usuário, ou vertical, quando específico a uma atividade/usuário em particular. E a última maneira de classificar o produto relaciona-se ao formato de comercialização - pacote que atende a determinado padrão, customizado que permite ajustes a cada usuário e sob encomenda.

Ainda para as autoras Gutierrez e Alexandre (2004), a classificação de serviços (de produção/desenvolvimento de um *software*) envolve o *outsourcing* que demanda relações contratuais de longo prazo - e, muitas vezes, apresenta metas de desempenho, além de requerer troca de informações, coordenação e confiança

entre cliente (aquele que encomenda/compra o *software*) e fornecedor (a empresa individual ou não, que produz e vende o serviço, no caso, o *software* requerido).

Essa complexidade no segmento de software suscita indagações. A começar sobre a sua própria classificação: é serviço ou é indústria? Bridi e Motim (2011, p. 12), consideram que “especialmente nesse setor, as fronteiras entre *hardware* e *software*, indústria e serviços se encontram borradas”. Para a presente discussão, no entanto, que não objetiva analisar tal perspectiva, tomamos *a priori* a produção de *software* como um serviço. E é o crescimento das atividades em serviços que levou Offe (1989) a questionar a centralidade do trabalho. Para ele, o aumento do setor terciário, o de serviços, apresenta diferenças cruciais em relação ao trabalho na produção de bens, na medida em que ele não dispõe de um claro e inquestionável critério de economicidade. Para o autor,

O crescimento do trabalho em serviços, que interfere mediatizando, regulando e normalizando as condições, o desenrolar e as consequências do trabalho na produção, evidencia a insuficiência dos métodos formais-racionais de alocação e condução do trabalho social, e dificilmente pode ser interpretado segundo o modelo da “totalização” de uma racionalidade do trabalho, derivada da eficiência técnica, organizacional e econômica da produção de mercadorias por meio de trabalhadores assalariados. (OFFE, 1989, p. 24).

Na análise de Offe (1989), tanto em empresas privadas como em públicas, as atividades em serviços continuam sendo majoritariamente dependentes de salário, exatamente como ocorre com a produção industrial de mercadorias. Ele pondera, todavia, as particularidades do setor de serviços, que considera bastante distinto do trabalho produtor de mercadorias tangíveis. Em sua análise sobre os serviços, aponta que estes, ao envolver uma função de produção técnica que correlacione *inputs* a *outputs*, não são passíveis de serem fixados e utilizados como critério de controle do desempenho adequado do trabalho, tampouco de se estabelecer tipos, quantidades, lugar, ritmos que seriam “aconselháveis” economicamente. Em sua abordagem, é como se os serviços não pudessem comportar padronização típica do setor industrial. O caso por nós pesquisado pode, no entanto, ajudar a contrapor a essa tábula rasa que Offe promoveu sobre os serviços, visto que se trata de um setor que envolve uma diversidade das formas de contratação e remuneração que ainda merecem ampla investigação. No atual quadro da pesquisa em curso, não nos permite uma generalização como fez Offe, em sua obra *Capitalismo Desorganizado: Transformações Contemporâneas do Trabalho e da Política*, de 1989.

Os dados empíricos da realidade investigada podem contrapor à visão sobre serviços de Offe (1989). Para o autor, houve um crescimento desordenado do setor de serviços, que foi incentivado pela mudança de padrão de consumo das famílias, além das demandas originadas pela sociedade capitalista industrial desenvolvida. O setor considerado terciário num primeiro momento indicava a criação de empregos para o excedente de mão-de-obra da indústria e, por outro lado, propiciava condições para o aumento da precariedade do trabalho. Na concepção do autor, os trabalhadores alocados no setor terciário representam uma “nova classe média”, que tem no seu processo “produtivo” a presença dos clientes que assumem a coparticipação na maior parte dos serviços prestados. Conforme análise proposta por Offe (1989), o trabalhador foco deste estudo se encaixaria na “nova classe média”, visto que além de interferir diretamente no processo produtivo do PJ, o cliente também define os processos, regras e prazos para a realização do trabalho.

Voltando a questão sobre a indústria de informática no Brasil, cumpre dizer que ela também padecia com as mudanças que se processaram no mercado brasileiro, quando da liberalização nos anos 1990. Essa indústria foi regulada inicialmente pela Lei 7.232/1984 que estabelecia reserva de mercado para o setor por um período de oito anos. Nos anos noventa, entretanto, houve o desmonte da estrutura protecionista, produzida pelo governo brasileiro, que objetivava a inserção do país na globalização. Por meio de uma reformulação administrativa, a Secretaria Especial de Informática (SEI) cedeu espaço para o Ministério de Ciência e Tecnologia (MCT). Decorrente dessas alterações, conforme Relatório de Pesquisa elaborado por Bridi (2011), a maioria das empresas de *hardware*

desapareceu e aquelas que sobreviveram acabaram se orientando para nichos de mercado bem específicos: a automação de bancos e programas (*software*) direcionados a clientes e para equipamentos de telecomunicação, onde o predomínio da relação cliente-fornecedor assegurava condições para enfrentamento da concorrência estrangeira (TAUILE, 2001, *apud* BRIDI 2011, p. 4).

Desse modo, destaca que houve alterações

na demanda por capacitação técnica, visto que, em vez de pesquisa e desenvolvimento (P&D), as oportunidades de emprego cresceram no desenvolvimento e atualizações em negócios: em vez de projetos de *hardware* e engenharia de manufatura se passou para a produção de *softwares* e processamento (TAUILE, 2001). Decresceram, nesse contexto, as atividades de pesquisa e desenvolvimento no setor de informática. Os negócios envolvendo *software* sobrepuseram-se a produção de *hardware*, de modo que, hoje, as fábricas de computadores no país, são, de fato, montadoras, ligadas a redes de fornecedores, em sua maioria internacional.

Para o autor, a indústria de computação e de telecomunicação no Brasil mudou não apenas em termos da tecnologia em si, mas também devido as novas formas institucionais da economia lidar com a nova base técnica que se difundia. (BRIDI, Relatório de Pesquisa, 2011, p.4).

A definição de novas diretrizes para o setor de informática veio através da lei 8.248/1991 que estabeleceu a obrigatoriedade mínima - 5% do faturamento geral da empresa - em investimento em Pesquisa e Desenvolvimento (P&D). A referida Lei também estabeleceu que de acordo com o investimento em P&D as empresas ainda teriam redução do IPI cobrado.

A Lei da Informática, n.º 10.176, de 2001, foi de grande importância para o desenvolvimento dessa indústria. Houve a definição pelo Congresso Nacional de uma política industrial para o setor, e do ponto de vista profissional a criação dos primeiros cursos superiores da área. Visando desenvolver o setor nas regiões Norte, Nordeste e Centro-Oeste, esta versão da lei também abordava o incentivo a estas regiões, além de definir o Fundo Setorial de Informática. (ROSELINO & GARCIA, 2004).

A “nova lei da informática” em vigor atualmente é a Lei n.º 11.077/2004, que mantém o incentivo às regiões Norte, Nordeste e Centro-Oeste, tendo prorrogado até 2009 o benefício fiscal de redução no recolhimento do IPI, além do investimento mínimo (5%) em P&D. A única alteração referiu-se ao investimento em P&D, que modifica o critério para cálculo, do faturamento total da empresa para o faturamento dos produtos incentivados. (ROSELINO & GARCIA, 2004)

A pesquisa realizada pelo Observatório Softex, intitulada “*Software* e Serviços de TI: A Indústria Brasileira em Perspectiva”, publicada em 2009, referente ao período de 2003 a 2006, apresenta dados importantes para melhor compreender o cenário desta indústria.

De acordo com a Softex (2009), o número de empresas pertencentes à Indústria Brasileira de *Software* e Serviços de TI (IBSS) vem crescendo ano a ano. De 2003 a 2006 houve um crescimento de 12,8%, com predominância de empresas com até quatro pessoas ocupadas<sup>4</sup> (P.O.) - ou seja, são empresas de pequeno

---

4 Na pesquisa utilizou-se o termo “pessoal/pessoas ocupadas” que exclui a contratação de Pessoa Jurídica, Autônomos e Estagiários. O conceito inclui proprietários e sócios com atividade na empresa, sócios cooperados, assalariados e eventuais trabalhadores não remunerados, representados geralmente por membros da família. (SOFTEX, 2009, p. 46)



porte. No ano de 2004 representavam 88,3% e em 2005, 83,9%, o que indica redução quanto ao crescimento das empresas. A pesquisa já evidencia, no entanto, a predominância das pequenas empresas no setor, principalmente nas empresas de desenvolvimento de *software* sob encomenda e outras consultorias em *software* - cuja representação era de 41,6% em 2005. Isso decorre da prática contratual disseminada de Pessoa Jurídica em substituição da contratação formal de acordo com a legislação trabalhista. Nesse sentido, destaca a Softex,

Empresas são criadas para permitir essa forma alternativa de relação de trabalho. Muitas dessas empresas, portanto, não possuem estrutura empresarial: prescindem de um local próprio para desenvolvimento de suas atividades e não arcam com os custos e as despesas operacionais típicas de uma empresa. (SOFTEX, 2009, p. 30)

Em levantamento posterior da Softex, considerando os anos de 2007 e 2008, apresentou os dados abaixo:

TABELA 1 – NÚMERO TOTAL DAS EMPRESAS DA IBSS, CONSIDERANDO FAIXA DE P.O. E O CNAE CLASSE 62 )

<b>Faixa de Pessoal Ocupado</b>	<b>2007</b>	<b>2008</b>	<b>Varição</b>
De 0 a 4 pessoas ocupadas	29.159	30.703	5%
De 5 a 9 pessoas ocupadas	2.591	2.346	- 9%
De 10 a 19 pessoas ocupadas	970	1.331	27,1%
De 20 a 49 pessoas ocupadas	659	707	6,8%
De 50 a 99 pessoas ocupadas	265	248	- 6,5%
100 ou mais pessoas ocupadas	223	228	2,2%

**Fonte:** Observatório Softex, a partir da Pesquisa Anual de Serviços – PAS, IBGE/Diretoria de Pesquisas/Coordenação de Serviços e Comércio.<sup>5</sup> Adaptado pela autora.

Considerando os dados referentes apenas aos dois anos (2007 e 2008), parece ficar evidenciada a maior concentração de empresas com até quatro pessoas ocupadas. Se observarmos apenas os dados referentes a 2008, o número de empresas com até quatro funcionários supera em muito a soma de todas as demais. São 30.703 empresas nesse porte (zero a quatro pessoas ocupadas), enquanto as

---

<sup>5</sup> Os dados da tabela referem-se à versão 2.0 da Classificação Nacional das Atividades Econômicas (CNAE): 6201 - Desenvolvimento de software sob encomenda; 6202 - Desenvolvimento e licenciamento de software customizável; 6203 - Desenvolvimento e licenciamento de software não customizável; 6204 - Consultoria em tecnologia da informação; 6209 - Suporte técnico, manutenção e outros serviços em tecnologia da informação.

demais - isto é, com mais de cinco pessoas ocupadas - somam juntas 4.860 empresas.

O cenário de proliferação de empresas individuais, micro e pequenas empresas do setor reforça o que Castells (1999) demonstrou no que se refere às mudanças na organização das empresas, isto é, que cada vez mais as empresas passariam a recorrer a estratégias de flexibilidade da mão-de-obra:

Algumas das mudanças implicaram o uso crescente da subcontratação de pequenas e médias empresas, cuja vitalidade e flexibilidade possibilitavam ganhos de produtividade e eficiência às grandes empresas, bem como à economia como um todo. (CASTELLS, 1999, p. 214).

De acordo com a Softex (2009), avaliando apenas o período de 2003 a 2006, observou que houve crescimento de 35% das empresas com 20 ou mais ocupados, porém isso não se observa nas empresas de desenvolvimento de *software*. Mais um dado que vem reforçar a contratação “atípica”, referidas aqui como aquelas formas de contratação fora do padrão CLT, no caso do Brasil<sup>6</sup>, e frequente neste segmento: da Pessoa Jurídica.

Ponto que merece atenção diz respeito à dependência da IBSS de serviços de terceiros - pessoas jurídicas. (...) pelo valor elevado constante na rubrica terceiros, em especial nas classes da IBSS intensivas no uso do capital humano - desenvolvimento de *software* -, conclui-se que parte significativa dos terceirizados envolvem-se na atividade fim da IBSS, que adota a contratação como pessoa jurídica, como alternativa ao contrato CLT. (SOFTEX, 2009, p. 59)

Tais informações podem significar, portanto, que o segmento de *software* apresenta a modalidade contratual da PJ de forma disseminada, e como vimos nos dados empíricos de nossa pesquisa, sendo considerada “natural” pelos atores envolvidos, como destaca o entrevistado:

“(...) depois do estágio que é um vínculo totalmente diferente, como *trainee* eu já obtive vínculo como PJ. Em nenhum momento eu tive um vínculo CLT, sempre PJ” (Profissional 09, Consultor SAP da empresa D, 28 anos, 4 anos de atuação na área de TI)

---

6 As modalidades de “pseudo-sócio” e a “pejotização”, foco deste estudo, são exemplos de contratações atípicas.

Observa-se que a entrada e ou permanência no mercado de trabalho no setor pesquisado pode estar vinculada a esta forma de contratação. Como nossa atenção está voltada para o “trabalhador-empresa”, isto é, o PJ, nesta dissertação, consideramos importante destacar como essas empresas estão distribuídas pelo Brasil e o que representam em termos econômicos para o país.

O mapa traçado pela Softex sobre as empresas de *software* no Brasil revela que, ao considerar a receita líquida das empresas, temos a região Sudeste com a representação majoritária (78,1%), seguida da região Centro Oeste com 11,7% de receita líquida e na terceira posição temos a região Sul com 7,3% da receita líquida. As empresas cuja atividade econômica principal é o desenvolvimento de *software* sob encomenda e outras consultorias em *software* têm a maior representatividade de receita líquida (33,8%) no cenário nacional. Na sequência temos as empresas de desenvolvimento e edição de *software* pronto para uso com 23,9% de receita líquida. (SOFTEX, 2009).

Em 2005, a região Sudeste possuía a maior concentração (67%) das IBSS, sendo São Paulo com maior número de empresas do setor, seguido por Rio de Janeiro e Minas Gerais. Na sequência surge a região Sul com 19% das empresas do setor. Nesta região o estado do Rio Grande do Sul é responsável pela maior quantidade de sedes das empresas da IBSS. A região Norte aparece com apenas 1% das empresas do setor. (SOFTEX, 2009).

A pesquisa da Softex (2009) também revelou a tendência de expansão das empresas, que pode ser verificada pela intenção e planejamento de aumento do quadro técnico funcional. A Softex identificou que, das empresas que participaram da pesquisa na época - 280 empresas respondentes -, apenas 0,4% indicou que reduziria em até 50% o quadro de Tecnologia da Informação (TI) nos próximos três anos. Enquanto que 30,7% apontavam a intenção de crescimento de 25% a 50% da contratação de profissionais de TI e ainda 14,3% expressando otimismo revelaram a intenção de expansão em 100% da equipe de TI para os anos três anos seguintes. Vejamos o que ocorreu no setor após esse período, conforme a Softex em nova rodada de pesquisa, desta vez considerando o período de 2007-2008.

A projeção acima identificada pela Softex indica confirmação, se tomarmos os dados mais recentes da publicação de 2012, que aponta para um maior índice de entrada do que saída, ou seja, houve mais contratações do que rescisões

contratuais. Considerando todo o período de 2004 a 2009 na IBSS, a cada dez profissionais de TI que saíram (rescisão contratual), 21 foram admitidos.

Na publicação de 2012 a receita líquida da IBSS foi de 88,4% com representação dos estados de São Paulo, Rio de Janeiro, Minas Gerais, Paraná, Santa Catarina e Rio Grande do Sul. A receita líquida deste conjunto cresceu 9,4% de 2007 a 2008, taxa superior a verificada para o total de IBSS (Indústria Brasileira de Software e Serviços de TI), no mesmo período: 7,4%. No entanto, há diferenças significativas entre os estados. Em São Paulo, Paraná e Rio Grande do Sul, as taxas de crescimento foram elevadas 13,1%, 19,2% e 20,5% respectivamente. Santa Catarina apresentou modesta elevação (6%), enquanto as indústrias de software e serviços de TI do Rio de Janeiro e de Minas Gerais não apresentaram expansão.

Ainda na pesquisa publicada em 2012 pela mesma instituição que considerou dados do período de 2007 a 2009, confirmou-se o crescimento das empresas da IBSS como já previa a publicação anterior. As empresas de Desenvolvimento e Licenciamento de *Software* Customizável passaram de 297 para 489 em 2009, um crescimento de 39,3%. Enquanto as empresas de desenvolvimento e licenciamento de *software* não Customizável passaram de 130 para 174, fechando o período analisado com 25,3% de crescimento. (SOFTEX, 2012, p. 29). Este crescimento refere-se a empresas com vinte ou mais Pessoas Ocupadas (PO).

No quesito de inovação na IBSS, a pesquisa de Inovação Tecnológica (PINTEC/IBGE) considerou 4.160 empresas da IBSS com dez ou mais pessoas ocupadas. Esse conjunto representou, em 2008, 6,3% do universo da IBSS, respondendo por 77,6% do total de receita líquida desta indústria. Para inovar, em 2008, as empresas da IBSS gastaram R\$ 1,6 bilhão (valores de 2010), o que corresponde a 3,1% da receita líquida da IBSS no ano em questão. Esse percentual é inferior ao comparar com o observado em 2005: 5,2%. Os distintos programas do governo beneficiaram 15,4% das empresas da IBSS que realizaram inovações no período de 2006 a 2008. As condições de mercado foram o obstáculo apontado por 59,4% das empresas para a falta de inovação no período. (SOFTEX, 2012)

Essa breve contextualização sobre a indústria de software no cenário nacional nos possibilita uma visão geral sobre sua dinâmica. Cabe agora situar essas empresas no cenário do estado do Paraná e Curitiba, onde a pesquisa empírica foi realizada.

## 1.2 A INDÚSTRIA DE *SOFTWARE* NO PARANÁ E EM CURITIBA

O estado do Paraná, localizado na região Sul do Brasil, teve sua economia fomentada no decorrer da década de 1990 pela vinda das grandes montadoras automobilísticas, que foram atraídas para a região metropolitana de Curitiba, capital do estado, pelas reduções fiscais. Já no final da década de 1990 e início dos anos 2000, o setor que ganha destaque no cenário nacional e regional é a indústria de Tecnologia da Informação. A revista Info Exame, edição de julho de 2001, indicava o Estado como o segundo polo de produção de *software* do cenário nacional e rendeu à Curitiba o prêmio de "Polo de Informática". Além de Curitiba e Londrina que, posteriormente, se destacaram no cenário nacional, as regiões de Maringá, Pato Branco e Dois Vizinhos na década de 2000 também passaram a se reestruturar nessa direção, ainda que com menor expressão no setor. (Duenhas e Gonçalves, *apud* BRIDI, 2011).

Na década de 1990, a economia paranaense

se diversifica e se complexifica ainda mais ao inserir-se com mais efetividade na economia internacional. Tal inserção ocorreu sob o viés da globalização neoliberal e a partir da guerra fiscal e concessões, atraindo diversas indústrias para o estado, sobretudo automobilísticas. Nesse contexto e no compasso das mudanças políticas e econômicas nacionais e globais, o setor da indústria da informática também se desenvolveu mais ou menos dentro dos limites já apresentados por Tauile (2001). (BRIDI e MOTIM, 2013, p. 9)

Pesquisa realizada e publicada pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística, em 2008, revela o crescimento significativo do segmento no estado do Paraná, revelando aumento de 11,6% na taxa de emprego no setor. No que diz respeito à indústria de equipamentos de escritório e informática, a importância no Valor da Transformação Industrial (VTI)<sup>7</sup> paranaense subiu de 0,44% para 1,23%, o

---

<sup>7</sup> "O Valor da Transformação Industrial (VTI) corresponde à diferença entre o valor bruto da produção industrial (VBPI) e o custo com as operações industriais (COI). Segundo o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), o VBPI é a soma das transferências realizadas mais as vendas efetuadas pela unidade mais as variações dos estoques de: produtos fabricados pela unidade; produtos em curso de fabricação; e produtos fabricados por outras unidades da mesma. Já o COI compreende o total dos custos diretos e indiretos de fabricação realizados pela unidade a título de: consumo de matérias-primas, materiais auxiliares e componentes - inclusive material de embalagem, combustíveis usados como matérias-primas e lubrificantes; consumo de combustíveis usados para acionar maquinaria e para aquecimento; consumo de energia elétrica; consumo de peças e acessórios e pequenas ferramentas para manutenção e reparação de máquinas e equipamentos ligados à produção; serviços industriais prestados por outras empresas e por outras unidades da mesma empresa; serviços de manutenção e reparação de máquinas e equipamentos

que garantiu também avanço considerável do Estado na divisão de valor agregado nacional do setor, atingindo participação de 13,53% em 2007, ante os 2,35% anotados em 2000.(IBGE, 2008).

Nesses índices estão incluídos os Arranjos Produtivos Locais (APLs), que são aglomerações de empresas que apresentam especialização produtiva e mantêm algum vínculo de articulação, interação, cooperação e aprendizagem entre si e com outros atores locais, tendo como característica a atuação complementar em torno de uma atividade produtiva principal (SEBRAE). Para Cassiolato e Lastre (2003, p.3), os “Arranjos Produtivos Locais são aglomerações territoriais de agentes econômicos, políticos e sociais - com um foco em um conjunto específico de atividade econômica - que apresentam vínculos mesmo que incipientes”.

O estado do Paraná apresenta no segmento de informática seis APLs: APL de *Software* de Curitiba, Núcleo Setorial de Tecnologia de Ponta Grossa, APL de TI do Sudoeste, APL de TI do Centro Oeste, APL de TI de Londrina e APL de *Software* de Maringá, gerando faturamento médio anual de 285 milhões, equivalente a 0,21% do PIB paranaense. Esses seis APLs contam com cerca de 290 empresas, que geram mais de nove mil empregos (Revista da Tecnologia da Informação, nº29, 2009, ASSESPRO).

O APL de Maringá é composto por 44 empresas, o Núcleo Setorial de Tecnologia de Ponta Grossa conta com dezoito empresas credenciadas, sendo duas instituições de ensino - uma pública e outra particular. As cidades de Dois Vizinhos, Francisco Beltrão e Pato Branco integram o APLTI do Sudoeste do Paraná, considerado um dos mais antigos APL-SW do Paraná - organizado em 2003. Já o APL de TI de Londrina tem aproximadamente quarenta empresas vinculadas.

O surgimento, em 2007, do Arranjo Produtivo Local de *Software* de Curitiba (APL-SW-CWB) foi incentivado principalmente pelas políticas públicas do Estado, pelo SEBRAE e pela Assespro-PR. O APL é coordenado por um comitê gestor composto por três empresários do setor. Atualmente o APL-SW-CWB conta com setenta empresas ativas, e as empresas que pretendem se vincular precisam assinar um termo de adesão (ANEXO A) e participar de pelo menos um grupo de interesse. Os grupos de interesse são: inovação; marcas e patentes; relações

---

ligados à produção prestados por outras unidades da mesma empresa e por outras empresas; e serviços industriais prestados por pessoas físicas sem vínculo empregatício.”  
(<http://www.ibge.gov.br/home/estatistica/economia/industria/pia/atividades/conceitos.shtm>).

sindicaís; treinamento; certificações; retenção de talentos; e oportunidades para a Copa do Mundo de 2014. Cabe aos grupos de interesse discutir cada temática e buscar melhorias e parcerias sobre o assunto. Pudemos observar que algumas das principais ações promovidas pelo APL para fortalecer o segmento são: reuniões mensais na sede do SEBRAE de Curitiba, localizado no bairro Parolin, que ocorrem na última sexta feira do mês; encontro trimestral dos APLs de *Software*; e Divã com o APL<sup>8</sup>. As duas primeiras são encontros internos, cuja principal finalidade é trocar informações e promover o estreitamento das relações empresariais para futuras e prováveis parcerias. Essas observações corroboram com a análise de Duenhas e Gonçalves (2010) sobre o papel que desempenha o conjunto de atores sociais para fomentar o setor no estado.

No quadro abaixo se encontram os principais atores sociais que contribuem com o APL-SW-CWB:

QUADRO 2 – ATORES SOCIAIS E APL DE SOFTWARE DE CURITIBA

Instituição	Função	Atuação
Ass. Empresas do Parque de <i>Software</i> – AEPS	Gestão do Parque de <i>Software</i>	Local
Ass. Empresas Brasileiras de Tecnologia da Informação, <i>Software</i> e Internet – Assespro/PR	Representação e promoção do setor no Estado	Nacional e Regional
Centro de Integração de Tecnologia do PR - CITPAR	Apoio e fomento ao desenvolvimento tecnológico	Regional
Centro Internacional de Tecnologia de Software - CITS	Ensino, pesquisa, desenvolvimento e negócios na área de Tecnologia da Informação	Regional
Rede Paranaense de Incubadoras e Parques Tecnológicos – REDEPARTE	Organização e gestão das incubadoras tecnológicas	Regional
Serviço de Apoio às pequenas empresas - SEBRAE PR	Consultoria	Nacional e Regional

**Fonte:** Adaptação de Duenhas e Gonçalves (2010) apud Sampaio & Scatolim (2004).

Além do APL de *Software* de Curitiba, a capital paranaense conta também com o Parque de *Software*, situado na Cidade Industrial de Curitiba. Ao apresentar

---

8 “Outro destaque das ações do APL são os encontros mensais realizados para discutir temas de interesse das empresas. ‘Nas reuniões surgem questões que são comuns aos empresários. Então, resolvemos criar uma espécie de ‘divã’ do APL, reunindo essas empresas para discutir mais pontualmente um determinado assunto. Já realizamos encontros sobre temas capital de giro e capacitação, nos quais os empresários tiveram a oportunidade de trocar suas experiências”, explica Rainer Junges, consultor do Sebrae/PR.”

([http://www.cits.br/noticias/empresarios\\_APL\\_curitiba\\_regiao\\_comemoram\\_bons\\_resultados.html](http://www.cits.br/noticias/empresarios_APL_curitiba_regiao_comemoram_bons_resultados.html))

uma retrospectiva sobre o desenvolvimento da capital paranaense, Lunardi (1997) lembra que foi a partir da década de 1970 que Curitiba se preparou para atrair novos investimentos industriais, preferencialmente daquelas não poluentes, conforme menção do prefeito Cássio Taniguchi (que comandou a cidade entre 1997 e 2005; antes, Taniguchi fora presidente do IPPUC - Instituto de Pesquisa e Planejamento Urbano de Curitiba, o órgão responsável pelos principais projetos de longo prazo da capital do Estado). “Esse era um dos objetivos nossos, trazer indústrias não poluentes, de preferência agregadoras de mão-de-obra - nem sempre isso acontecia - e que tivessem essas tecnologias mais avançadas” (Depoimento de Taniguchi, 1991)<sup>9</sup>.

Complementa Lunardi (1997) que a preparação envolveu planejamento urbano contínuo, e foi a partir de 1990 que Curitiba se destacou como polo para novos investimentos empresariais no cenário nacional, decorrente da infraestrutura e de um perfil almejado de “cidade ecológica” (*slogan* usado durante a sequência de gestões ligadas ao prefeito Jaime Lerner, que foi sucedido por Rafael Greca e Cássio Taniguchi), com argumento de proporcionar qualidade de vida. É neste contexto que surgiu a ideia de lançar o Parque de *Software* - em localização privilegiada no bairro CIC -, com o principal objetivo de atrair novos empreendimentos não poluentes de pequeno e médio porte, e também para diversificar o ramo produtivo industrial da cidade.

A constituição do Parque de *Software* em Curitiba contou com ações da esfera municipal e estadual, que se complementaram e reforçaram a importância do setor. As principais ações que culminaram no Parque de *Software* foram: em 1985, foi realizada uma avaliação inicial das condições sociais, econômicas, estruturais e de perfil da classe trabalhadora realizada por um grupo de professores da Universidade Federal do Paraná (UFPR) em parceria com representantes da iniciativa privada e pública; também foi criado o Centro de Integração de Tecnologia do Paraná (CITPAR), cuja missão era promover o desenvolvimento tecnológico industrial do Paraná, aproximando empresas, instituições de ensino e pesquisa e governo; em 1989 foi criada a Incubadora Tecnológica de Curitiba (INTEC), que se destinava a contribuir para o desenvolvimento econômico e tecnológico regional, por meio de empresas inovadoras de base tecnológica; em 1992, com a designação de

---

9 Depoimento de Cassio Taniguchi. In: IPPUC. **Memória da Curitiba Urbana**. Curitiba, 1991, p.26



um novo grupo para estudar o mercado específico de *Software*, no quadro de demandas da globalização, surge o Centro Internacional de Tecnologia de *Software* (CITS), com o intuito de promover a modernização e a competitividade das empresas através da qualificação profissional e da pesquisa e desenvolvimento de *software*; finalmente, em 1998 foi criada uma Lei Complementar nº22/1998 definindo os incentivos fiscais para as empresas integrantes do Parque de *Software*.

Para fortalecer o segmento de informática, em 2007 foi criada a Agência Curitiba, que promove o Tecnoparque (Lei Complementar nº64/2007, Decreto nº310/2008 e Lei Complementar nº87/2012), que é um programa de incentivo para o setor. As principais ações de incentivo foram ISS Tecnológico e Lapidando Talentos TI, entre outros. O ISS Tecnológico consiste em um imposto que favorece as empresas do segmento com a redução da alíquota de 5% para 2%. Foi disciplinado pela Lei Complementar nº39/01 e pelo Decreto nº646/2011. Já o projeto denominado “Lapidando Talentos - TI” tinha como função a qualificação para o setor, cuja coordenação é uma parceria com a associação de classe (Assespro-PR) e também com empresas do setor, demonstrando a concepção de empresas em rede proposta por Castells<sup>10</sup> (1999). O estudo dessas ações, contudo, não se constitui nosso objeto nesse momento. Novas incursões teóricas e analíticas que visem problematizar a constituição do setor no Paraná, ainda estão por se fazer.

Destaca-se, assim, nesse segmento tecnológico o papel do Estado, como crucial no fomento e desenvolvimento da área de TI. Nos termos de Castells (1999), os governos sempre precisam apoiar o desenvolvimento tecnológico das empresas nacionais com o objetivo de atender os interesses da nação. Desse modo, considera o autor que a política e a produtividade ficam conectadas, na medida em que visam abertura da economia internacional, promovendo estratégias em nome do seu empresariado e promovendo o aumento de sua competitividade no mercado mundial.

---

10 “O conceito proposto por Castells de empresas em rede favorece a desintegração vertical da produção em uma rede de empresas, processo pelo qual substitui a integração vertical de departamentos dentro da mesma estrutura empresarial. A rede permite maior diferenciação dos componentes de trabalho e capital da unidade de produção. Também é provável que gere maiores incentivos e mais responsabilidade, sem necessariamente alterar o padrão de concentração do poder industrial e da inovação tecnológica. Existindo suas formas de rede de empresas, sendo o modelo de redes multidirecionais posto em prática por empresas de pequeno e médio porte e o modelo de licenciamento e subcontratação de produção sob o controle de uma grande empresa.” (CASTELLS, 1999, p.215 e 218)

Com relação ao número de empresa do setor no Paraná temos o levantamento abaixo realizado pelo Observatório Softex, considerando os anos de 2007 e 2008. O levantamento considerou a classe 62<sup>11</sup> do CNAE.

TABELA 2 – NÚMERO DE EMPRESAS DA IBSS NO PARANÁ

<b>CNAE</b>	<b>2007</b>	<b>2008</b>	<b>Total</b>
6201 - Desenvolvimento de software sob encomenda	431	560	991
6202 - Desenvolvimento e licenciamento de software customizável	203	149	352
6203 - Desenvolvimento e licenciamento de software não customizável;	331	273	604
6204 - Consultoria em tecnologia da informação	202	1.024	1226
<b>TOTAL</b>	<b>1167</b>	<b>2006</b>	<b>3173</b>

**Fonte:** Elaboração Observatório Softex, a partir da Pesquisa Anual de Serviços – PAS, IBGE/Diretoria de Pesquisas/ Coordenação de Serviços e Comércio. Adaptado pela autora.

Conforme dados acima houve crescimento, no Paraná, de empresas cuja atividade econômica principal era desenvolvimento de *software* sob encomenda e consultoria em tecnologia da informação, com aumento de 23% e 80,3%. Já as empresas de desenvolvimento e licenciamento de *software* customizável e não customizável tiveram redução do número de empresas no estado no mesmo período (2007 - 2008), com queda de 26,6% e 17,5% respectivamente.

Dados mais específicos da cidade de Curitiba são encontrados na pesquisa realizada por Duenhas e Gonçalves (2010), que considerou o período de 2006 a 2008. Demonstraram a ascensão do número de empresas ligadas à indústria de *software* em Curitiba, em todas as subclasses, conforme Tabela 3 a seguir:

TABELA 3 – NÚMERO DE EMPRESAS DA IBSS EM CURITIBA

<b>Classe CNA 20</b>	<b>2007</b>	<b>2008</b>	<b>Total</b>
Classe 6201 - Desenvolvimento de <i>Software</i> sob encomenda	57	58	115
Classe 6202 - Desenvolvimento e licenciamento de <i>Software</i> customizáveis	14	28	42
Classe 6203 - Desenvolvimento e Licenciamento de <i>Software</i> não customizáveis	52	53	105
Classe 6204 - Consultoria em Tecnologia da Informação	54	64	118
<b>Total</b>	<b>177</b>	<b>203</b>	<b>380</b>

Fonte: RAIS. Duenhas e Gonçalves (2010). Adaptado pela autora.

---

11 Os dados consideram a versão 2.0 da Classificação Nacional das Atividades Econômicas (CNAE): 6201 - Desenvolvimento de software sob encomenda; 6202 - Desenvolvimento e licenciamento de software customizável; 6203 - Desenvolvimento e licenciamento de software não customizável; 6204 - Consultoria em tecnologia da informação.

Na realidade de Curitiba, no período de 2007 a 2008, as empresas ligadas ao desenvolvimento e licenciamento de *software* customizável e consultoria em Tecnologia da Informação apresentaram a maior ascensão com 50% e 15,6% respectivamente. O aumento também é verificado em menor proporção nas empresas cuja atividade econômica principal envolve desenvolvimento e licenciamento de *software* não customizável (1,9%) e desenvolvimento de *software* sob encomenda (1,7%).

O setor, em Curitiba, no período de 2007 e 2008 apresentou ascensão nas quatro classes, enquanto no cenário estadual a classe 6202 e 6203 teve redução no número de empresas. Apesar desta redução, o Estado ainda registrou um crescimento de 41,8%, com destaque para a consultoria de Tecnologia da Informação, enquanto Curitiba apresentou 12,8% de crescimento no período, com a proeminência do desenvolvimento e licenciamento de *softwares* customizáveis. Na tentativa de explicar o aumento no mercado de Curitiba apontamos alguns fatores que podem ter contribuído direta ou indiretamente, como por exemplo a criação, no final de 2006, da empresa G (participante desta pesquisa), cuja atividade principal é o desenvolvimento e licenciamento de *softwares* customizáveis, a organização dos empresários do setor por meio do APL-SW-CWB em 2007 e, ainda, como salientou na entrevista o profissional 09, a entrada de novas empresas, principalmente as consultorias de SAP que desenvolve *software* customizável, no mercado de Curitiba, neste período. Já no cenário estadual, a expressiva expansão de 41,8% pode ter contato com os seguintes fatores: Lei Estadual 15.634, de 2007, que prevê redução de até 80% no Imposto Sobre Circulação de Mercadorias e Serviços (ICMS) para o setor, a inauguração do aeroporto de Pato Branco, no sudoeste do estado, para viabilizar novos negócios, inauguração de novos *campus* da UTFPR (Londrina e Apucarana) ou expansão de *campus* existentes (Toledo e Pato Branco), além de parcerias entre instituições de ensino e órgãos estaduais e municipais.

Com relação aos trabalhadores da IBSS, a publicação da Softex de 2012 revela que 91% dos profissionais de TI estão alocados em estabelecimentos cuja fonte principal de receita é desenvolvimento de *software* e serviços de TI. Em 2010, esses profissionais encontravam-se em Curitiba e no seu entorno, além dos municípios de Londrina, Maringá, Cianorte, Dois Vizinhos, Pato Branco e Cascavel.

Realizada essa contextualização do setor no Brasil, no Paraná e na capital paranaense, cumpre-nos apresentar a metodologia de investigação utilizada para o

desenvolvimento da presente pesquisa, que objetiva analisar a modalidade contratual Pessoa Jurídica (PJ) no setor da indústria de *software*. Como já dissemos anteriormente, de modo geral o setor parece comportar essa e outras formas flexíveis de contratação.

### 1.3 A METODOLOGIA DE PESQUISA

Esta dissertação é parte de uma pesquisa mais ampla coordenada pela professora Dr<sup>a</sup> Maria Aparecida Bridi, denominada **Redes de empresas, trabalho e relações de trabalho no setor de informática no Paraná**, com apoio do CNPQ, foi construída e desenvolvida sob a luz de duas hipóteses que instigam a Sociologia do Trabalho. Inicialmente, partimos da ideia de que o trabalho no setor se constitui e se desenvolve já em modalidades de contratação flexível. E por fim, acreditamos que as práticas de contratação flexíveis do trabalho, habituais no setor, encontram-se assentadas no discurso de empreendedorismo, do “ser dono de seu próprio negócio”, reforça a ideia da individualidade na organização do trabalho.

Para isso, nesta pesquisa, vamos apresentar e discutir as condições de trabalho dos profissionais que estabelecem vínculo profissional como Pessoa Jurídica com apenas uma empresa de *software* em Curitiba e região metropolitana, a partir da análise relacional com o emprego assalariado formal (CLT). Para tanto, partimos de uma breve contextualização das mudanças no mundo do trabalho e do desenvolvimento de algumas características da indústria de *software* nos âmbitos nacional, regional e local, perseguimos como objetivos:

- Identificar os critérios que configuram a relação de emprego formal conforme a legislação trabalhista;
- Pesquisar sobre os novos vínculos empresariais do capitalismo contemporâneo, dentre eles o Empreendedor Individual e Nacional Simples e como eles estão ligados ao segmento de produção de *software*;
- Analisar o significado sociológico desse vínculo de trabalho Pessoa Jurídica, modalidade bastante difundida no setor;

Para atender os objetivos propostos desta dissertação, no campo teórico, recorreremos a autores que abordam a reestruturação produtiva e econômica no Brasil e no mundo, assim como a revolução tecnológica e as consequências geradas no

mercado de trabalho. Neste sentido, buscamos respaldo teórico em autores como Harvey (1993), Castells (1999), Krein (2001), Pochmann (2002, 2008), Druck & Franco (2009), Lima (2009), Leite (2009), Boltanski e Chiapello (2009) dentre outros. Sobre os trabalhadores da “sociedade do conhecimento” nos amparamos em La Garza (2009), Castillo (2009), Wolff (2009) e Rosenfield (2011) que também foram fontes teóricas para a reflexão sociológica.

Para contextualizar o momento do capitalismo que vivemos, encontramos a tese do capitalismo cognitivo de Cocco (2003) e do trabalho imaterial de Negri e Lazzarato (2001), bem como o contraponto crítico de algumas dessas teorias, com a leitura de Braga (2004). Essas teorias, ainda que não tenham sido expostas em profundidade nesta dissertação, foram essenciais para suscitar indagações para o nosso campo de pesquisa.

Apesar do foco desta dissertação não ser a indústria de software e sim seus trabalhadores, foi necessário entender este “novo” ramo produtivo. Desta maneira buscamos em jornais de grande circulação, revistas da área, sites especializados e também pesquisas sobre o segmento, realizadas por institutos/associações como IPARDES, SEBRAE, ASSESPRO-PR e ASSESPRO Nacional e SOFTEX para compreender o cenário regional e nacional. Também foi realizada busca em dissertações e teses sobre este setor e constatamos que as publicações são frequentes em outras áreas do conhecimento, tais como Economia (SAMPAIO, 2006; ROSELINO, 2006), Política Científica e Tecnológica (SALATTI, 2005), Engenharia (FERREIRA, 2008), Administração (PRADO, 2000; BERGAMASCHI, 2004) e Tecnologia da Informação (SERVINO, 2010).

No que tange aos trabalhadores da indústria de software, na Sociologia encontramos duas dissertações, sendo uma da UFSC (Oliveira, 2009) e a outra da UFRGS (Mossi, 2012). Algumas pesquisas estão em andamento, como é o caso da pós-graduanda Barbara Castro que discute a relação de gênero no mercado de tecnologia da informação - especificamente *software*. Ela está vinculada ao Programa de Doutorado de Ciências Sociais da UNICAMP. Com isso podemos identificar a escassez de trabalhos na Sociologia, que discutem temáticas e material empírico que envolva os trabalhadores da tecnologia da informação, especificamente *software*, visto que, outros trabalhadores em TI, os trabalhadores nomeados por Braga (2009), como “infoproletários” - das centrais de tele atendimento, *telemarketing* e *Call Centers* - já contemplam um acúmulo de

pesquisas significativo. Outra pesquisa também foi fonte de análise como a dissertação defendida em 2012 pela Maria Emília Rodrigues, intitulada “Trabalho, Autonomia e Identidade dos Profissionais de *Software* no Capitalismo Flexível” do Programa de Pós Graduação em Sociologia da UFPR.

Ao se tratar de um campo de pesquisa desconhecido para a autora, a aproximação com os sujeitos da pesquisa foi gradativa e, ao mesmo tempo, abrangente. Foram realizados três depoimentos informais, sendo dois iniciais para conhecimento do campo e um para aprofundamento das características da empresa contratante e deste mercado. O roteiro para a realização dos depoimentos encontra-se no APÊNDICE A - Roteiro de depoimento - Sindicato e APÊNDICE B - Roteiro de depoimento inicial com empresário do setor. Os dois depoimentos iniciais ocorreram no mês de abril de 2011.

O primeiro depoimento foi com dois representantes do Sindicato dos Trabalhadores em Informática e Tecnologia da Informação do Paraná (SINDPD-PR), sendo um da Secretaria de Assuntos Jurídicos e Trabalhistas e uma da Secretaria de Administração do Sindicato. O encontro ocorreu na sede do Sindicato no bairro Juvevê, no início da tarde. Chegamos ao sindicato através da pesquisa na internet e contato telefônico. Foram necessários alguns contatos telefônicos para conseguirmos agendar a reunião, pois a pessoa responsável - representante do jurídico - estava em época de negociação salarial com um dos empregadores de sua base. De qualquer forma, percebemos desde o início a disponibilidade e interesse em contribuir com a pesquisa, percepção esta que foi confirmada no decorrer de aproximadamente duas horas de depoimento e com a permissão para gravar a conversa. Estiveram presentes e contribuíram com este depoimento as mestrandas Mariana Bettega Braunert e Zélia Freiburger, também vinculadas ao Programa de Pós-Graduação em Sociologia da Universidade Federal do Paraná e integrantes do Grupo de Estudos Trabalho e Sociedade (GETS)<sup>12</sup>.

O segundo depoimento foi com o Diretor Comercial de uma empresa de informática que está no Brasil há mais de trinta anos e possui escritório em Curitiba-PR, Brasília-DF e Ourinhos-SP. A conversa com o Diretor ocorreu na sede da

---

12 As referidas mestrandas também são integrantes do Projeto de Pesquisa “Redes de empresa, trabalho e relações de trabalho no setor de informática no Paraná. Também integram o projeto, Benilde Lenzi Motim (vice-coordenadora), Cibelle Caroline Cavichiolo, Eliana Maria Ieger, Fernanda Landolfi, Maria Emilia Rodrigues e Marcos José Valle.

empresa na região central de Curitiba e foi agendada após o horário comercial de trabalho - ou seja, após as 18h - e teve duração de aproximadamente uma hora, e tivemos a permissão para gravar o depoimento. Este contato foi possível e intermediado pela mestranda Mariana Bettega Braunert, que já havia trabalhado na empresa. Nesta ocasião estiveram presentes a autora desta dissertação, a mestranda Mariana Braunert e a professora orientadora Dr<sup>a</sup> Maria Aparecida Bridi. Este contato foi frutífero e esclarecedor, oferecendo um panorama geral desta indústria e dos trabalhadores vinculados a ela, assim como sugestão de associações de classe e instituições para direcionamento e aprofundamento desta pesquisa.

Ainda para estreitar relações com os atores sociais que integram o cerne desta dissertação, buscamos a ASSESPRO-PR, associação que tem como objetivo defender os interesses das empresas do setor no estado e que foi criada em 1982. Através de alguns contatos telefônicos e troca de *e-mails* para expor a finalidade da pesquisa, houve o convite para participar das reuniões mensais organizadas pelo Arranjo Produtivo Local de *Software* de Curitiba (APL-SW-CWB) e realizadas na sede do SEBRAE em Curitiba no bairro Parolin. Foi desta forma que tomamos conhecimento e aprimoramos as pesquisas sobre APL-SW-CWB, que nos abriu inúmeras possibilidades até então desconhecidas como, por exemplo, o Instituto Softex.

As reuniões do APL-SW-CWB são destinadas aos empresários do setor. Ao todo, a autora participou de seis reuniões da APL-SW-CWB no decorrer do primeiro e segundo semestre de 2011. Nestas reuniões, coube a nós a análise e observação aguçadas para compreender as temáticas e demandas que os empresários do setor levantavam, assim como dúvidas e anseios envolvendo as relações de trabalho com os respectivos empregados. Estas reuniões também evidenciaram os vínculos de parceria e abertura de novos negócios entre as empresas participantes, e também indícios que posteriormente foram objeto de pesquisa empírica com os profissionais, como por exemplo, a diversidade de vínculos contratuais, com destaque ao cooperativado e Pessoa Jurídica.

Com a aproximação do campo de pesquisa feita, o próximo passo foi buscar contato com os profissionais que atuam como Pessoa Jurídica na indústria de *software* na região da grande Curitiba. A abordagem inicial com os trabalhadores foi feita através da rede social *Facebook*. Foram utilizados filtros (local de trabalho e cidade) para identificar e selecionar potenciais participantes da pesquisa. Neste filtro

colocamos os nomes das empresas que interessavam diretamente a pesquisadora. Ao serem identificados, foram encaminhados os convites de amizade e com os convites aceitos, encaminhadas uma mensagem simples e inicial de apresentação da pesquisadora e objetivos da pesquisa, bem como os convidando a participarem da pesquisa. Foram encaminhados aproximadamente cento e cinquenta convites (APÊNDICE C). Destes, cinquenta não nos deram nenhum tipo de retorno, quarenta nos retornaram e sinalizaram que não se enquadravam no perfil da pesquisa, seja porque estavam em vínculo formal de trabalho, nos moldes da CLT ou ainda não atuavam na área técnica de *software*. Para aqueles que nos responderam que estavam interessados na pesquisa e atendiam os critérios estipulados, em torno de cinquenta, encaminhamos por *e-mail* o *link* do questionário (APÊNDICE D).

A estratégia do questionário foi adotada por entendermos que os profissionais da TI seriam mais acessíveis mediante o aparato tecnológico, e desta forma teríamos a possibilidade de agendar a entrevista pessoal para aprofundamento dos dados coletados no questionário. Isso de certa forma se confirmou tendo em vista maciço retorno que obtivemos. O questionário foi estruturado pelo intermédio da ferramenta *Google Docs*. Como mencionado anteriormente, enviamos o link da pesquisa para aproximadamente cinquenta profissionais e obtivemos trinta e nove questionários devidamente respondidos. Ainda ressaltamos que, dos trinta e nove respondentes, vinte e quatro se disponibilizaram para realizar a entrevista pessoal. Este processo do questionário *online* ocorreu durante os meses de março e abril de 2012. Os resultados do questionário *online*, bem como sua estrutura (APÊNDICE D), serão apresentados e analisados posteriormente - porém desde já antecipamos que os trabalhadores respondentes da pesquisa são em sua maioria do gênero masculino e que vinculam a relação contratual de PJ como uma forma de maior renda, apesar de não proporcionar benefícios da proteção da CLT.

Além do contato via *Facebook*, importante mencionar que houve tentativa de contato com os trabalhadores através de amigos e conhecidos da autora, porém sem o sucesso expressivo que a rede social nos apresentou. O insucesso desta forma de contato se deu pela restrita relação da autora com profissionais da área e quando ocorreu, identificou-se que se tratava de trabalhador da área de *hardware*, que não é a abordagem desta pesquisa. As discussões metodológicas realizadas no âmbito do GETS também suscitaram reflexões para o amadurecimento sociológico, desta forma contribuíram diretamente para o estudo aqui proposto.



Dos vinte e quatro profissionais que responderam a pesquisa *online* e se disponibilizaram para a entrevista pessoal, foram marcadas e realizadas onze entrevistas. É importante considerar que mesmo dentro daqueles que se disponibilizaram para a entrevista pessoal, três não responderam ao contato telefônico ou por e-mail para agendar e efetivar a entrevista. Assim, devido ao tempo restrito para abarcar todos os que se disponibilizaram para a entrevista pessoal e visando uma amostra para fins de aprofundamento dos dados temos onze entrevistas realizadas no decorrer dos meses de abril e maio de 2012. A metodologia adotada foi a entrevista semiestruturada, por acreditar que dessa forma os trabalhadores teriam mais oportunidade de se expressar e assim seria possível aprofundar os dados do questionário, com questões complementares que se faziam pertinentes para elucidar dúvidas pontuais e até mesmo para ampliar a análise. O roteiro da entrevista semiestruturada, que encontra-se no APÊNDICE E, tem em sua composição sete blocos temáticos, a saber: I) Perfil; II) Trajetória Profissional; III) Condições de Trabalho; IV) Natureza do Trabalho; V) Trabalho e Emprego; VI) Saúde e Vida Pessoal; e, por fim, VII) Empreendedorismo. Cada bloco temático possuía objetivo bem delineado para atender a demanda da pesquisa. Estas entrevistas foram realizadas na grande maioria fora do horário de trabalho e em local neutro, como uma cafeteria dentro de um *Shopping*. Abaixo um breve quadro sobre as entrevistas:

QUADRO 3 – ENTREVISTAS REALIZADAS

Entrevista	Trabalhador	Empresa	Data e Horário da Entrevista	Duração
01	01 (Programador, M, 24 anos, 2º Grau completo, 4 anos de atuação em TI)	A (Desenvolvimento de software customizável e não customizável)	19/04/2012 às 12:00 hrs	27 min
02	02 (Diretor, M, 21 anos, Superior Cursando, 5 anos de atuação em TI)	B (Desenvolvimento de Software)	20/04/2012 às 09:00 hrs	20 min
03	03 (Consultor de TI, M, 39 anos, Mestrado Cursando, 19 anos de atuação em TI)	F (Desenvolvimento de Software)	20/04/2012 às 12 hrs	28 min
04	04 (Diretor, M, 48 anos, Mestrado Completo, 07 anos de atuação em TI)	C (Consultoria em Tecnologia da Informação)	20/04/2012 às 15:00 hrs	34 min
05	05 (Consultora SAP, F, 23 anos, Superior Completo, 02 anos de atuação em TI)	D (Desenvolvimento de software sob encomenda)	21/04/2012 às 10:00 hrs	01h40min

06	06 (Consultor SAP, M, 27 anos, Especialização Cursando, 02 anos de atuação em TI)	D (Desenvolvimento de <i>software</i> sob encomenda)	21/04/2012 às 10:00 hrs	01h40min
07	07 (Coordenador de Informática, M, 34 anos, Especialização Completa, 20 anos de atuação em TI)	E (Desenvolvimento de relações comerciais na área de TI)	24/04/2012 às 17:00 hrs	29 min
08	08 (Programador, M, 23 anos, Superior Cursando, 4 anos de atuação em TI)	G (Desenvolvimento de <i>software</i> customizável, teste de <i>software</i> e <i>outsourcing</i> )	29/04/2012 às 13:00 hrs	40 min
09	09 (Consultor SAP, M, 28 anos, Especialização Cursando, 04 anos de atuação em TI)	D (Desenvolvimento de <i>software</i> sob encomenda)	03/05/2012 às 19:00 hrs	01h10min
10	10 (Consultor <i>Web Center</i> , M, 26 anos, Superior Cursando, 04 anos de atuação em TI)	H (Desenvolvimento de <i>software</i> sob encomenda e de <i>software</i> customizável)	14/05/2012 às 19:00 hrs	20 min
11	11 (Analista de Sistemas, F, 29 anos, Superior Completo, 07 anos de atuação em TI)	I (Desenvolvimento de <i>Software</i> )	15/05/2012 às 12:00 hrs	35 min

**Fonte:** Pesquisa de Campo, 2012

Das entrevistas realizadas, três foram em horário do almoço do trabalhador, uma no domingo e apenas três foram no local de trabalho do entrevistado. Todos permitiram o uso do gravador, porém a transcrição fiel só foi possível de sete, as demais (quatro entrevistas: 03, 05, 06 e 11) foi realizado um relatório de entrevista, pois o áudio ficou com muita interferência do meio. Conforme quadro o tempo médio das entrevistas foi de quarenta minutos e na amostra de entrevistados contamos com apenas duas mulheres.

Os dados das entrevistas foram avaliados sob as seguintes categorias de análise: Atividades Complementares, Carga Horária, Contrato de Trabalho, Desvantagens do Vínculo PJ, Desvantagem do Relacionamento com o Cliente, Empregabilidade (Oportunidade x Desemprego), Exclusividade, Férias, Habilidades (Novos Saberes), Hierarquização (Subordinação), Individuação (Auto-Responsabilidade), Local de Trabalho, PJ x CLT, Previdência (Impostos), Projeto x Pessoas (interdependência), Salário, Tipo de Empresa, Trabalho x Vida Pessoal, Vantagens do Vínculo PJ e Vantagens do Relacionamento com Clientes.

Ainda como estratégia de aproximação do campo, foi realizada um terceiro depoimento - roteiro APÊNDICE F - na segunda quinzena de maio de 2012 e teve como finalidade conhecer mais sobre o mercado de software e também conseguir

mais trabalhadores que atuam como PJ para participar da pesquisa. O depoimento foi cedido pela representante do departamento de Recursos Humanos da empresa A, local de trabalho do trabalhador 01 que participou da pesquisa - questionário on-line e entrevista. Teve duração de aproximadamente uma hora e não foi permitido gravação. Deste encontro foi elaborado um relatório de visita.

#### 1.4 PERFIL DAS EMPRESAS DA AMOSTRA

Dos onze profissionais entrevistados temos seis empresas, denominadas nesta dissertação de “cliente-empregador”, sendo que da empresa D foram entrevistados três profissionais e das demais um profissional, conforme quadro abaixo:

QUADRO 4 – REPRESENTAÇÃO DAS EMPRESAS NA ENTREVISTA

Profissional	Empresa
01 (Programador)	A (Sociedade Anônima Fechada)
02 (Diretor)	B (Desenvolvimento de <i>Software</i> )
03 (Consultor de TI)	F (Desenvolvimento de <i>Software</i> )
04 (Diretor)	C (Sociedade Simples Limitada)
05, 06 e 09 (Consultores SAP)	D (Sociedade Anônima Fechada)
07 (Coordenador de Informática)	E (Sociedade Empresarial Limitada)
08 (Programador)	G (Sociedade Empresarial Limitada)
10 (Consultor <i>Web Center</i> )	H (Sociedade Empresarial Limitada)
11 (Analista de Sistemas)	I (Desenvolvimento de <i>Software</i> )

Fonte: Pesquisa de Campo, 2012

Estas empresas apresentam particularidades e semelhanças que serão abordadas a seguir<sup>13</sup>.

Fundada em outubro de 2004 e com sede na cidade de Mogi das Cruzes, São Paulo, a empresa A é uma sociedade anônima fechada e tem como atividade econômica principal atividades de teleatendimento; dentre suas atividades econômicas secundárias estão desenvolvimento e licenciamento de programas de computador customizáveis e também o desenvolvimento e licenciamento de programas de computador não-customizáveis. Tem como vertentes de negócio suporte técnico, *call center* e desenvolvimento de software, atuando em território nacional e internacional através de escritórios em São José dos Campos-SP (2007),

13 As Empresas B, F e I não estão arroladas, pois os entrevistados não revelaram o nome da empresa contratante, assim impossibilitou o levantamento dos dados para caracterização da empresa. Pela entrevista pode-se aferir que tratasse de empresas de desenvolvimento de *software*.

São João-SP (2008), Estados Unidos (2008), Paris-FRA (2009), Curitiba - PR (2010) e Santos-SP (2011), além de operações nos estados de Santa Catarina, Rio de Janeiro e Rio Grande do Sul. As atividades no escritório de Curitiba iniciaram no primeiro semestre de 2010 com a área de desenvolvimento de software para atender um projeto específico de um cliente do segmento bancário da iniciativa privada - cliente este que é o principal gerador de demanda e que mantém o escritório atualmente. Para fortalecer a filial de Curitiba, a empresa estabeleceu parceria com uma instituição de ensino no segundo semestre de 2010 - com objetivo de proporcionar espaço físico e oportunizar aos acadêmicos da instituição experiência prática na área de formação. Inicialmente a empresa se estabeleceu em sala comercial em um grande *shopping* de Curitiba na região central, e em setembro de 2010 houve a mudança para uma das sedes da instituição de ensino parceira, situada no bairro Portão. O espaço no *shopping* ainda é mantido e semanalmente é realizada a manutenção do local. No decorrer de 2011 a empresa passou por uma forte reestruturação, com corte de funcionários, inclusive de diretores. Atualmente a empresa tem aproximadamente 26 mil funcionários que estão alocados em empresas clientes ou em um dos escritórios da empresa. O escritório de Curitiba tem 173 funcionários da área de desenvolvimento de software, quarenta funcionários da área de suporte técnico, 32 bolsistas da instituição de ensino parceira e vinte profissionais com vínculo de Pessoa Jurídica (PJ), totalizando 265 trabalhadores que mantém algum tipo de vínculo contratual com a empresa.

Localizada no bairro Centro Cívico, em Curitiba, a empresa C foi fundada em outubro de 1976 e tem como atividade econômica principal atividades de consultoria em gestão empresarial, exceto consultoria técnica específica. A consultoria ofertada abarca as seguintes áreas: gestão de negócios, societária (jurídica e tributária) e tecnologia da informação. Para atender as demandas de tecnologia da informação a empresa estabeleceu parceria com a Microsoft e mantém a COBIT (na sigla inglesa, *Control Objectives for Information and Related Technology*, na tradução literal Objetivos de Controle para Informação e Tecnologia Relacionada), que é um conjunto de especificações de boas práticas dispostas como *framework* (Segundo Fayad e Schmidt (1997), o *framework* representa uma estrutura formada por blocos pré-fabricados de *software* que os programadores podem usar, estender ou adaptar para uma solução específica) e com um padrão textual e conceitos da tecnologia de informação (TI). Além do processo de consultoria também são ofertados

treinamentos de curta duração nas áreas contábil, trabalhista, tributária e motivacional, que são organizados no formato *in company*, específicos e customizados para um único cliente, e também turmas abertas, onde os participantes são de empresas distintas. É enquadrada como sociedade simples limitada e mantém escritórios em Cascavel-PR e na cidade de São Paulo-SP e mantém projeto no Rio de Janeiro-RJ. Seu organograma é composto por quatro sócios fundadores, sendo um atuando como diretor-presidente, sete sócios-gerentes que integram o contrato social da empresa, e demais profissionais - parte deles mantém vínculo contratual formal, conforme a CLT; outros como prestador de serviço conforme demanda (seria a Pessoa Jurídica “eventual”); e aqueles que mantém vínculo como Pessoa Jurídica “frequente”, ou seja, cumprindo carga horária diária, com subordinação técnica e hierárquica bem delimitada. Ao todo são 130 profissionais, cuja maior concentração é em Curitiba, e aproximadamente 50% dos trabalhadores na relação empregatícia de Pessoa Jurídica.

A empresa D é uma sociedade anônima fechada, fundada em maio de 1999 em Curitiba, cuja atividade econômica principal é o desenvolvimento de programas de computador sob encomenda. Tem como foco sistemas de Gestão, com ênfase no ambiente SAP. A empresa tem atuação no cenário nacional e internacional, com projetos no Chile, Itália, Eslováquia e Estados Unidos. Atualmente tem aproximadamente 280 funcionários vinculados aos escritórios situados em Joinville - SC, Caxias do Sul - RS e Curitiba - PR, que é o de maior representatividade. Em 2008 os representantes da empresa assinaram o protocolo de intenções com a prefeitura de Curitiba para compor o Tecnoparque. Em 2010, 2011 e 2012 foi eleita uma das cem melhores empresas para se trabalhar no Brasil pelo instituto *Great Place to Work* (GTPW) na categoria TI e Telecom. Sabe-se através dos relatos dos entrevistados e também através de um conhecido que trabalha na empresa que respondeu o questionário on-line, que o número de profissionais vinculados a empresa sob contrato de PJ representa cerca de 80% do número total da mão-de-obra necessária para a empresa. Os profissionais com vínculo formal de trabalho (CLT) estão alocados na área administrativa.

Ativa há oito anos (desde dezembro de 2004), inicialmente a empresa E estava localizada na região metropolitana de Curitiba, no município de Pinhais e recentemente (em março de 2012) mudou o escritório para o bairro Centro Cívico, em Curitiba. Como sociedade empresarial limitada, sua atividade econômica

principal abarca serviços de organização de feiras, congressos, exposições e festas. É uma empresa especializada no desenvolvimento das relações entre os executivos que atuam em TI, realizando a interface entre fornecedores de tecnologia e clientes. A equipe de TI responsável pelo desenvolvimento dos projetos é composta por Coordenador de Projetos, Analista Visual, Desenvolvedor Visual, Desenvolvedor Core e Desenvolvedor HTML. Apenas um trabalhador (que foi entrevistado pela autora para esta dissertação) tem vínculo contratual de Pessoa Jurídica, e os demais mantêm contrato formal de trabalho (CLT).

As demandas corporativas estão cada vez mais globalizadas, ficando esta situação evidente no site da empresa G, que pode ser visualizado em dez idiomas distintos - português, chinês, inglês, francês, alemão, italiano, polonês, russo, holandês, hindu e espanhol. Apesar disto a origem da empresa é local, Curitiba, e possui hierarquia simples e enxuta, com dois proprietários, um respondendo pela diretoria técnica/comercial e outro pela diretoria administrativa. Além dos proprietários, a empresa tem um Gerente de Projeto e os programadores que são distribuídos nos projetos, sendo majoritariamente no vínculo contratual de Pessoa Jurídica. Foi fundada em maio de 2006 para atender um cliente da iniciativa pública da cidade de Curitiba, enquadra-se como sociedade empresarial limitada e sua área de atuação engloba testes de *software*, *outsourcing* (terceirização de TI) e desenvolvimento de *softwares* customizados. Tem como atividade econômica principal o desenvolvimento de programas de computador sob encomenda e seu escritório localiza-se no bairro Juvevê, em Curitiba. Ao ser comparada com as empresas-clientes que atende, a empresa G pode ser considerada pequena. Dentre a lista de seus principais clientes estão empresas do segmento de tecnologia da informação, especificamente de software, da iniciativa privada e pública. Pensando em assumir a liderança do mercado latino-americano na área de automação de processos, no primeiro semestre de 2012 uma parceria foi estabelecida com uma empresa que lidera o mercado de informática na Índia, o que explica a versão em hindu do site da empresa G.

A empresa H é uma Sociedade Empresarial Limitada, fundada em dezembro de 1999 e cuja atividade econômica principal é o comércio varejista especializado de equipamentos e suprimentos de informática. É considerada uma empresa pequena, com cerca de cem trabalhadores. Tem como atividade econômica secundária o desenvolvimento de programas de computador sob encomenda e o desenvolvimento

e licenciamento de programas de computador não-customizáveis. Com atuação no território nacional, principalmente nos estados de Santa Catarina, São Paulo, Paraná e Distrito Federal, a empresa mantém escritórios em Pinhais-PR, Brasília-DF e na cidade de São Paulo-SP. A empresa estabeleceu parceria com a ORACLE e tem como foco Consultoria, *Outsourcing*, Infraestrutura de TI e Integração de Sistemas.

Revelam-se mais semelhanças do que diferenças nas empresas contratantes da amostra, com destaque para estabelecimento de parcerias, atuação globalizada, cidade de origem, ano de fundação, categoria da empresa e vínculos profissionais diversos. E em todas encontramos o vínculo profissional chave que será abordada nesta dissertação que é a Pessoa Jurídica.

Com relação ao tempo médio de atuação das empresas da amostra é de quatorze anos, considerando que duas empresas foram fundadas em 2004 - e, portanto, tem oito anos de vigência -, e duas em 1999, com treze anos de mercado. A empresa com maior tempo de atuação tem trinta e seis anos de mercado e a mais recente tem seis anos.

Evidenciando que a cidade de Curitiba e região tem destaque no mercado de TI, principalmente no setor de *software*, cinco das seis empresas da amostra tiveram origem em Curitiba - e, destas, duas no município de Pinhais, na região metropolitana de Curitiba. Das duas empresas com origem em Pinhais, apenas uma ainda mantém escritório no município, e a outra mudou para o bairro Centro Cívico, em Curitiba. Apenas uma empresa tem origem em outro estado (São Paulo), e ao identificar oportunidade de negócio e possibilidade de ampliação abriu escritório na capital do Paraná em 2010.

Ao considerar a classificação das empresas temos três na categoria de sociedade empresarial limitada, duas consideradas sociedade anônima fechada e uma sociedade simples limitada. O quadro abaixo irá esclarecer as classificações das empresas da amostra:

QUADRO 5 – CLASSIFICAÇÃO DAS EMPRESAS DA AMOSTRA

Classificação	Descrição
Sociedade Empresarial Limitada	Tem como característica a contratualidade (contrato social, sendo premissa básica a pluralidade de sócios) e a limitação de responsabilidade dos sócios. É atrativa para pequenos e médios empreendimentos.
Sociedade Anônima Fechada Lei 6.404/76	De origem mais remota, configura espécie societária bastante atrativa para os grandes empreendimentos. Tem como característica principal: sua natureza capitalista, sua essência empresarial, sua identificação

	exclusiva por denominação e a responsabilidade limitada dos seus sócios.
Sociedade Simples Limitada	São aquelas que exploram a atividade civil, não exploram a atividade empresarial. Para a definição de limitada ou ilimitada considera-se a responsabilidade dos sócios.

**Fonte:** RAMOS (2009). Elaborado pela autora

Ainda sobre a Sociedade Simples Limitada, RAMOS (2009) complementa:

“É preciso destacar que a limitação ou ilimitação de responsabilidade dos sócios diz respeito à sua responsabilidade pessoal por dívidas da sociedade, ou seja, à possibilidade de os credores da sociedade executarem o patrimônio pessoal dos sócios para a satisfação de obrigações sociais. A responsabilidade dos sócios é que será limitada ou ilimitada. A responsabilidade da sociedade, por sua vez, sempre será ilimitada.” (RAMOS, 2009, p.302)

Em vista do nosso objetivo de analisar a modalidade Pessoa Jurídica, passamos agora a esclarecer os critérios necessários para a caracterização de uma relação de emprego nos moldes da CLT. Para isso tomamos como norte o Direito do Trabalho. Como será apresentada a seguir a modalidade de Pessoa Jurídica não se enquadra na relação de emprego. Desta forma, torna-se necessário recorrer ao Direito Comercial como respaldo na análise do nosso sujeito de pesquisa.



## 2 VÍNCULOS CONTRATUAIS DE TRABALHO: CLT X PESSOA JURÍDICA

### 2.1 PERSPECTIVA DO DIREITO DO TRABALHO: CLT

Para melhor analisar a relação de trabalho que é objeto dessa dissertação, consideramos necessária uma breve discussão sobre o Direito do Trabalho, considerando que o mesmo deve ser apreendido a partir de uma abordagem sistêmica, ou seja, ampla. Esta ramificação do direito tem uma conotação social, política e econômica, ao visar à proteção da classe trabalhadora por meio de regulações das condições adequadas de trabalho; verifica-se a conotação política ao sofrer influência e buscar adaptar-se às mudanças que ocorrem a partir deste campo; e, por fim, sua abordagem econômica está representada pelos tributos e encargos trabalhistas, assim como pela globalização da economia. Com este entendimento, concluímos que o Direito do Trabalho vai além da simples aplicação das leis trabalhistas que estão agrupadas na CLT. Com este entendimento holístico, Nascimento (2005), conceitua Direito do Trabalho como:

Ramo da ciência do direito que tem por objeto as normas, as instituições jurídicas e os princípios que disciplinam as relações de trabalho subordinado, determinam os seus sujeitos e as organizações destinadas à proteção desse trabalho em sua estrutura e atividade. (NASCIMENTO, 2005, p.69)

Cassar (2011) complementa que o Direito do Trabalho:

Também é recheado de normas destinadas aos sindicatos e associações representativas; à atenuação e forma e solução de conflitos individuais, coletivos e difusos, existente entre capital e trabalho; à estabilização da economia social e à melhoria da condição social de todos os relacionados. (CASSAR, 2011, p.5)

O autor ainda lembra que ao longo do tempo foram diversas nomeações até chegar à denominação Direito do Trabalho. Inicialmente foi legislação industrial, legislação operária, legislação trabalhista e legislação social. A substituição do termo “legislação” para “direito” ocorreu apenas em 1919 com o Tratado de Paz da Primeira Guerra Mundial. A partir de então tivemos: direito operário, direito industrial, direito social, direito corporativo e por fim direito do trabalho. Não é nosso foco aqui, contudo, o Direito do Trabalho enquanto uma disciplina ou uma área do Direito, pois nosso intuito consistiu apenas em situá-los para pensar nosso objeto de estudo.

Com a consolidação do capitalismo no contexto da Revolução Industrial (século XVIII), instalou-se um cenário de exploração dos trabalhadores, que se viam com pouco poder de barganha para negociar e, assim, trabalhavam em condições de trabalhos desumanas e aviltantes. As constantes crises no capitalismo e as amplas reações dos trabalhadores levaram a necessidade de um sistema legislativo intervencionista de modo que o Estado assumisse uma postura mais ativa com o intuito de inibir a exploração descarada do trabalhador. É nesse cenário que surge o Direito do Trabalho. Dele, se estabeleceu o conjunto de leis e sistemas de proteção ao trabalhador, ainda que com especificidades de acordo com cada país.

No caso do Brasil, a implantação de um Código de Trabalho específico ao emprego assalariado foi lenta e gradativa. Foram 55 anos (de 1888 a 1943) para a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) ser concretizada - e inicialmente atendia apenas 15% dos trabalhadores brasileiros. Isso porque até 1960 a mão-de-obra brasileira era predominantemente do trabalho agropecuário, um segmento que permaneceu por muito tempo à margem da contratação formal que ocorria nas áreas urbanas.

As realidades sociais e econômicas sofrem frequentes mudanças, e a cada momento torna-se necessário que o Direito do Trabalho se transforme para se adaptar a estas mudanças, sempre considerando seu foco principal que é a proteção do trabalhador. Mas, como observa Krein (2001), esta transformação nem sempre se atentou em proteger o trabalhador, parte considerada mais frágil da relação de trabalho. O atual papel do Direito do trabalho é analisado pelo autor:

A lei, teoricamente, tem a função de garantir condições para o exercício da vontade coletiva. Mas, nos últimos anos, o Direito do Trabalho, dada a hegemonia flexibilizadora e liberalizante, passa a ter um novo significado, em que a preservação do emprego e dos direitos está subordinada à lógica da competitividade da empresa (do capital) e não tem como elemento a defesa dos trabalhadores contra o poder do capital. (KREIN, 2001, p.28)

Os direitos trabalhistas contemplados na CLT (férias, 13º salário, licenças, dentre outros) não são extensivos aos trabalhadores PJ, foco de análise desta dissertação, visto que não se caracteriza vínculo de emprego nos critérios propostos pela CLT, abordados a seguir. Nestes termos, refere-se um profissional entrevistado:

Eu vejo a questão, por exemplo, dos "direitos": quando você sai de uma empresa você tem direito a muitas coisas, rescisão contratual, abono, férias proporcionais, FGTS. Como uma pessoa jurídica, nós brincamos assim: aperta a mão e vai embora. Não tem muito o que se fazer. Essa é uma

condição que muitos assumem, mas lá na frente quando se dão conta que isto é uma realidade, acabam se frustrando um pouco. Muitas vezes tentam reverter este processo, entrando com ações na justiça, é uma coisa para se pensar. (Profissional 04, Diretor, Empresa C, 07 anos de atuação em TI)

No trecho acima está exposta a vulnerabilidade socioeconômica a que estes profissionais estão submetidos na relação de trabalho sob o contrato de PJ. Estes trabalhadores não tem acesso aos benefícios sociais como auxílio-doença, licença maternidade e seguro desemprego, dentre outros. A saída encontrada muitas vezes por estes é custear sua previdência privada, assim como responsabilizar-se pelos encargos da relação contratual.

Esta relação de prestação de serviço que o trabalhador PJ vivencia pode se assemelhar à prestação de serviços, porém há distinções. Para esclarecer tais diferenças é necessário entender o conceito de empregado e empregador e as características necessárias para se configurar a relação de emprego.

No artigo 2º da CLT temos:

Art. 2º Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço. (CLT, 2012)

E na sequência lemos:

Art. 3º Considera-se empregado toda pessoa física, que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário. (CLT, 2012)

Nem todo trabalhador é considerado um empregado. A relação de emprego necessariamente atende o conjunto dos requisitos abaixo:

- a) Pessoalidade;
- b) Subordinação;
- c) Onerosidade;
- d) Não eventualidade;
- e) O trabalhador não corre o risco do empreendimento.

Considerando os pressupostos acima, Cassar (2011) reforça o conceito, considerando empregado como

toda **pessoa física** que presta serviço ao empregador (pessoa jurídica ou física) de forma **não eventual**, com **subordinação jurídica**, mediante **salário**, **sem correr os riscos dos negócios**. (Cassar, 2011, p.262) **grifos da autora.**

Quando o contrato de trabalho está vinculado àquele que prestará o serviço (indissociabilidade), e desta forma o empregado não pode por conta própria fazer-se substituir por outro trabalhador (intransferibilidade), caracteriza-se a pessoalidade no entendimento de Nascimento (2005).

Verifica-se a subordinação jurídica ou dependência hierárquica quando o empregador oferece conteúdo às atividades do empregado, podendo repreendê-lo quando não atende as expectativas e demandas da empresa. Outro indício de subordinação está na estrutura hierárquica planejada pelo empregador através dos cargos e funções que são desenvolvidas pelo empregado. Para CASSAR (2011), a subordinação nada mais é que:

o dever de obediência, ou o estado de dependência na conduta profissional, a sujeição às regras, orientações e normas estabelecidas pelo empregador inerentes ao contrato, à função, desde que legais e não abusivas. (CASSAR, 2011, p.267)

Aqui se torna necessário esclarecer a diferença de subordinação jurídica, com uma abordagem mais ampliada como exposto acima e a subordinação para Marx. A teoria marxista relaciona à submissão, onde reconhece uma relação social desigual, classificando em formal e real<sup>14</sup>. Para Marx (1978): "a característica geral da subsunção formal continua sendo a direta subordinação do processo de trabalho – qualquer que seja, tecnologicamente falando, a forma em que se efetue – ao capital" (*apud* BRIDI 2008, p.66).

---

14 Sobre a subsunção formal Marx denomina "subsunção formal do trabalho ao capital à forma que se funda no sobrevalor absoluto, posto que só se diferencia formalmente dos modos de produção anteriores, sobre cuja base surge (ou é introduzida) diretamente, seja porque o produtor (*producer*) atue como empregador de si mesmo (*self-employing*) seja porque o produtor direto deva proporcionar trabalho excedente a outros. A coerção que exerce, o método pelo qual se espolia o trabalho excedente é de outra índole. O essencial na subsunção formal é o seguinte: 1) a relação puramente monetária entre o que se apropria do trabalho excedente e o que fornece; na medida em que surge a subordinação, esta deriva do conteúdo determinado de venda, não de uma subordinação. Precedente à mesma, por força da qual o produtor - devido a circunstâncias políticas etc., - estivesse situado em outra relação do que a monetária (a relação entre possuidor de mercadoria) em relação ao explorador de seu trabalho. É somente na condição de possuidor das condições de trabalho que, nesse caso, o comprador faz com que o vendedor caia sob sua dependência econômica; não existe qualquer relação política, fixada socialmente, de superioridade e subordinação. 2) o que é inerente à primeira relação - pois caso contrário o operário não teria que vender sua capacidade de trabalho - é que suas condições objetivas de trabalho (meios de produção) e condições subjetivas de trabalho (meios de subsistência) se lhe defrontam como capital, monopolizadas pelo comprador de sua capacidade de trabalho. Quanto mais plenamente se lhe defrontam tais condições de trabalho como propriedade alheia, tanto mais plenamente se estabelece como formal a relação entre o capital e o trabalho assalariado, o que vale dizer: dá-se a subsunção formal do trabalho ao capital, condição e premissa da subsunção real" (MARX, 1978, p. 56).

Na época da manufatura havia apenas a subordinação formal do trabalho, onde o processo de trabalho era comandado pelo capital sem alterar a sua estrutura. O comando ocorria apenas por mecanismos externos ao processo de trabalho. Na grande indústria ocorre a subordinação real, na medida em que a própria organização do processo de trabalho remaneja com vistas à produção de sobrevalor tanto em sua base técnica como em suas formas de cooperação, que induz o trabalhador ao sobretrabalho. Este conceito demonstra as relações sociais como vetores de dominação e a transformação da subordinação formal para a real fornece uma análise das mutações das relações de poder em operação no processo de trabalho. (RENAULT, 2010, p.61)

Ainda lembra Cassar (2011), que afirma que quanto mais técnico ou intelectual o trabalho, normalmente a subordinação fica mais frágil e tênue, porém ainda possível de caracterizar. Ou, em nosso entendimento, mais invisível e menos aparente, mas muito presente nas relações de trabalho por nós aqui analisada. Além da dependência direta decorrente do empregador, temos outro fator inerente ao sujeito de pesquisa desta dissertação, a subordinação indireta - que são as ordens recebidas por meio de terceiros, neste caso, os clientes que levantam demandas e interferem no processo produtivo dos entrevistados. Conforme analisa o entrevistado, um site bem elaborado e com todos os padrões, leva cerca de dois meses,

é bem complicado negociar este tempo com o cliente, mas por sorte até agora eu não tive muitos problemas. No máximo o que teve, o site que a gente programou em fazer em dois meses o cliente queria no máximo em um mês e a gente teve que se organizar para fazer, mas sem muita dificuldade. (Profissional 02, Diretor, Empresa B, 05 anos na área de TI)

Outro entrevistado ainda lembra que por estar próximo do cliente, muitas vezes,

a abordagem dele [do cliente] a você é maior e na verdade o que acontece? Você muitas vezes não consegue ter muito tempo dedicado a uma atividade sem ter interrupções e fora que, às vezes, você acaba saindo um pouco fora do escopo definido porque você tem que fazer tal coisa, mas daí a pessoa já pergunta isso daqui, tem um reunião, você pode participar, para ver e dar tua opinião." (Profissional 09, Consultor SAP da empresa D, 28 anos, 4 anos de atuação na área de TI)

Os fragmentos citados demonstram a interferência do cliente no desenvolvimento de software, podendo indicar mais uma submissão que envolve o “trabalhador-empresa”. É uma relação contratual complexa entre três empresas distintas: o profissional PJ, o cliente-empregador (aqui vamos exemplificar como empresa X) que contratou o PJ (ou “trabalhador-empresa”) e uma terceira empresa considerada como cliente que contratou os serviços da empresa X. Esse emaranhado muito característico no setor exige uma atenção especial para esse arranjo e quanto às relações que se estabelecem entre as partes. Sobre a relação do cliente no processo produtivo temos:

Uma característica fundamental no desenvolvimento de uma parte dos sistemas informáticos é a participação direta do cliente-usuário em distintas fases do processo de produção. O cliente, diferentemente do que ocorria no passado taylorista, deixa de ser um sujeito passivo, ausente no processo de trabalho e se torna partícipe não só no desenho do sistema informático, mas também de seu processo de desenvolvimento. O cliente combina com os agentes da empresa de software que tarefas o programa deve executar e que formas e conteúdos o sistema terá. Além disso, são ajustadas as datas de entrega, os progressos nos módulos e o cumprimento dos requisitos combinados. Chegado o momento o cliente aprova ou não o cumprimento dos requisitos anteriormente contratados. (De la GARZA e tal, 2009, p. 138)

O outro pressuposto da relação de emprego diz respeito à onerosidade, ou seja, é o que o empregado recebe em troca dos serviços prestados. O pagamento do salário pode ser em pecúnia (valor em moeda corrente do local) ou em utilidade (casa, comida ou outras formas). Nenhuma relação de emprego ocorre por simpatia, caridade ou através de voluntariado. Sempre haverá a troca entre as partes envolvidas - o empregador que tem as demandas da empresa atendidas com o resultado do trabalho e o empregado, que recebe pelo trabalho executado. A relação de emprego também é avaliada de acordo com a frequência com que ocorre, gerando uma atividade contínua, permanente. O termo “não eventual” no artigo 3º da CLT deve ser considerado pela perspectiva do empregador, ou seja, a atividade em questão é permanente ou acidental para a atividade econômica do contratante. Como exemplo, podemos citar uma transportadora tem na função de ajudante de motorista uma atividade permanente. Esta mesma transportadora, ao contratar profissionais para pintar o prédio da empresa, terá uma atividade acidental, ou seja, pontual com data de início e conclusão definidos.

Quando o trabalhador, de forma direta ou indireta, assume o risco do negócio, não será considerado empregado. Ao considerar a situação peculiar de trabalho do

sujeito desta pesquisa indica-se que assumem o papel de empregador, pela responsabilidade com todos os tributos para manter a empresa funcionando. Apesar da relação jurídica comercial, o contrato entre a empresa do trabalhador e a empresa “contratante”, o “cliente-empregador” trata de cláusulas específicas da relação celetista, como por exemplo, determinação, pela Empresa D, do local da prestação dos serviços e da responsabilidade direta pelo prejuízo e segurança do trabalho, conforme apontam os fragmentos abaixo de um dos contratos de Pessoa Jurídica, por nós analisado:

**Cláusula Quinta: DOS DANOS E PREJUÍZOS**

Além das disposições contratuais ora assumidas, a CONTRATADA, obriga-se por si e por seus prepostos, a reparar qualquer dano ou prejuízo que causar à CONTRATANTE ou a seus clientes, decorrente de ação, omissão voluntária, negligência, imprudência ou imperícia praticada na execução de serviços contratados.

Constatado o dano ou prejuízo, a CONTRATANTE notificará a CONTRATADA, por escrito, descrevendo a circunstância em que foi causada a lesão patrimonial, o autor e o valor do dano ou prejuízo causado, no prazo de 72 (setenta e duas) horas após a ocorrência, cabendo ao CONTRATADO o prazo de 48 (quarenta e oito) horas para contestar ou reparar o dano.

Qualquer tolerância por parte da CONTRATANTE não implica em renúncia, perdão ou alteração do aqui pactuado.

(Fragmento do contrato entre Profissional 10 e Empresa H)

**Cláusula Décima - DA SEGURANÇA E PREVENÇÃO AO ACIDENTE DE TRABALHO**

A CONTRATADA obriga-se ao cumprimento das disposições legais, especialmente aquela referente ao seguro contra acidentes de trabalho, obrigando-se ainda a respeitar todos os regulamentos de ordem interna, vigentes no estabelecimento da CONTRATANTE e de clientes desta.

Parágrafo Único: Fica a cargo da CONTRATADA toda a segurança e prevenção contra acidentes no trabalho, do pessoal empregado na execução dos serviços contratados, devendo exercer severa vigilância para a obediência do que determinar. (Fragmento do contrato entre Profissional 10 e Empresa H)

Atualmente é comum o trabalhador que mantém mais de um vínculo profissional. Portanto, a exclusividade não é requisito nem para caracterizar ou descaracterizar a relação de emprego. Quando ocorrer do trabalhador possuir mais de um vínculo empregatício, cabe a ele a responsabilidade e integridade de não concorrer diretamente com o empregador majoritário e nem de abrir informações importantes sobre o negócio. Ambos os contratos, do profissional 05, com empresa D, e do profissional 10 com a empresa H, aqui analisados, abordam sobre a não exclusividade na prestação de serviços, conforme trecho abaixo:

Do Objeto

1.1 A CONTRATADA [PROFISSIONAL 05] obriga-se a prestar serviços para a EMPRESA D, sem qualquer caráter de exclusividade, a totalidade de serviços destinados à implementação do objeto descrito no item IV do preâmbulo deste instrumento, bem assim desenvolver todas as atividades necessárias e pertinentes à satisfação integral das necessidades apresentadas pela EMPRESA D por ocasião da contratação dos serviços ora avençados. (Fragmento do contrato entre Profissional 05 e Empresa D)

Apesar de reforçar que a relação jurídica de prestação de serviço não está condicionada a exclusividade, o contrato entre o profissional 10 e a empresa H apresenta uma cláusula que restringe a relação comercial do profissional 10 com outras empresas mesmo depois da rescisão contratual. O recorte abaixo revela esta restrição:

**Cláusula Décima Oitava - DA CONTRATAÇÃO DIRETA OU INDIRETA PARA PRESTAR SERVIÇO PARA UM CLIENTE**

A CONTRATADA [PROFISSIONAL 10] se obriga, por si e por seus prepostos, a recusar a contratação direta ou indireta para prestar serviço para qualquer CLIENTE da CONTRATANTE [EMPRESA H].

Parágrafo Primeiro: Entende-se por contratação direta a contratação pelo CLIENTE da CONTRATANTE [EMPRESA H]. e por contratação indireta a contratação por qualquer outra empresa para prestar serviço para o CLIENTE da CONTRATANTE [EMPRESA H].

Parágrafo Segundo: A CONTRATADA [PROFISSIONAL 10] se obriga a obedecer esta cláusula por até 12 (doze) meses após o encerramento ou rescisão do presente contrato.

Parágrafo Terceiro: O descumprimento desta cláusula obriga a CONTRATADA [PROFISSIONAL 10] a pagar multa de 30% (trinta por cento) do valor deste contrato.

Parágrafo Quarto: Se não houver valor do contrato definido, o mesmo deverá ser calculado tomando-se por base a execução, para cada preposto, de 168 horas mensais em horário comercial de trabalho. (Fragmento do contrato entre Profissional 10 e Empresa H).

Apesar do contrato do profissional 10 com empresa H e do profissional 05 com a empresa D abordarem sobre a não exclusividade na prestação de serviços, a pesquisa empírica revelou incongruência em relação a esta cláusula contratual, ou seja, a prática não condiz com o formalizado em contrato, visto que os mesmos estão atrelados à exclusividade.

Feito essa análise e destacando as características de uma relação de emprego, partimos para a concepção do Direito Comercial ou Direito Empresarial para situar o sujeito de pesquisa analisado nesta dissertação, situação que se enquadra a Pessoa Jurídica.



## 2.2 PERSPECTIVA DO DIREITO COMERCIAL: A RELAÇÃO DE PESSOA JURÍDICA, EMPRESA DO “EU SOZINHO”

Ainda no século XX, o direito comercial brasileiro filiou-se à teoria da empresa. Nos anos 1980, visando às soluções de conflitos de interesse entre os empresários, as situações foram analisadas pela perspectiva da teoria da empresa. As leis de Locações, Registro do Comércio e ainda o Código de Defesa do Consumidor foram editadas a partir dos anos 1990 sem nenhuma influência da teoria dos atos de comércio.

O direito comercial é uma área do conhecimento jurídico, cujo objeto de análise são os meios socialmente estruturados de resolução dos conflitos de interesse dos atores sociais envolvidos. Sua atuação é ampla atendendo atividades comerciais, industriais, bancárias, de prestação de serviços, dentre outras. Desta forma entende-se também por direito empresarial. (COELHO, 2010, p.27)

Os envolvidos na relação jurídica apresentam minúcias, como por exemplo, a classificação em que se enquadram e os recolhimentos tributários. Conforme esclarece Coelho (2010), sociedade empresária é a pessoa jurídica

que explora uma empresa. Atente-se que adjetivo “empresária” conota ser a própria sociedade (e não os seus sócios) a titular da atividade econômica. Não se trata, com efeito, de sociedade empresarial, correspondente à sociedade de empresários, mas de identificação da pessoa jurídica como o agente econômico organizador da empresa. Essa sutileza terminológica, na verdade, justifica-se para o direito societário, em razão do princípio da autonomia da pessoa jurídica, o seu mais importante fundamento. Empresário, para todos os efeitos do direito, é a sociedade, e não os seus sócios. É incorreto considerar os integrantes da sociedade empresária como os titulares da empresa, porque essa qualidade é da pessoa jurídica, e não dos seus membros. (COELHO, 2010, p.5)

O Código Civil dispõe no Art. 966 o conceito de empresário como “aquele que exerce profissionalmente atividade econômica organizada para a produção ou circulação de bens ou de serviços.”

Ainda Coelho (2010) prossegue na distinção dos termos, expondo que o sócio ainda pode ser chamado de empreendedor ou investidor. O primeiro está vinculado à responsabilidade de gestão do negócio e também do investimento de capital. Enquanto o segundo restringe apenas à contribuição financeira para o desenvolvimento da empresa. (COELHO, 2010, p.6).

A classificação das sociedades empresárias segue o critério de grau de dependência da sociedade em relação às qualidades subjetivas dos sócios. De acordo com este critério, as sociedades podem ser de pessoas ou de capital. Conforme Coelho (2010), as Sociedades de Pessoas:

são aquelas em que a realização do objeto social depende mais dos atributos individuais dos sócios, que da contribuição material que eles dão. As de Capital são as sociedades em que essa contribuição material é mais importante que as características subjetivas dos sócios. (COELHO, 2010, p.25).

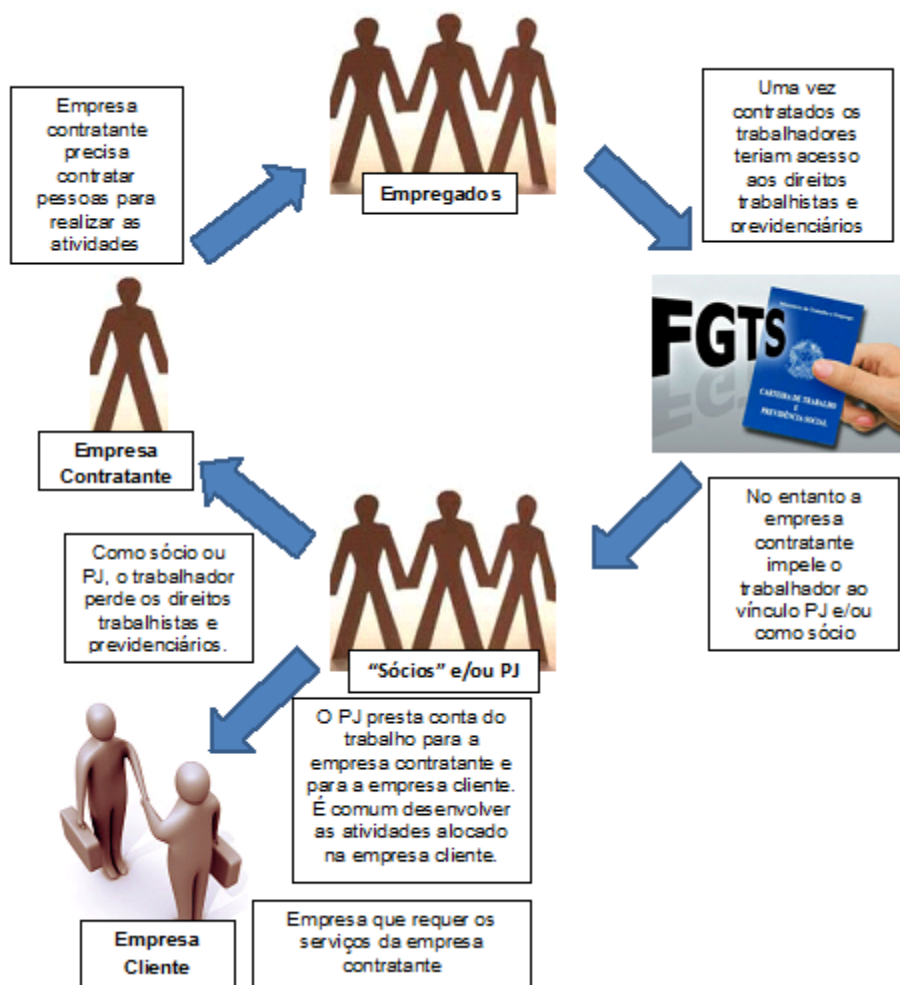
De acordo com o material empírico deste estudo, podemos considerar que o sujeito desta pesquisa, o “trabalhador-empresa”, pode ser enquadrado na Sociedade de Pessoas, visto que a demanda da empresa “contratante” (o cliente-empregador), quando opta por contratar o trabalhador como sócio minoritário ou ainda a estabelecer um vínculo contratual de PJ, o faz pelo conhecimento individual técnico obtido pela educação formal e certificações complementares, assim como de suas habilidades relacionais importantes no processo produtivo.

Ao contratar o profissional como sócio, o empregador isenta-se de pagar as verbas trabalhistas conforme a CLT e, desta forma, mascara a relação de emprego. Para o Procurador do Ministério Público do Trabalho de Pernambuco, Chafic Krauss Daher, “a pejetização”<sup>15</sup> caracteriza-se sob duas formas principais: através da coação exercida pelo efetivo empregador sobre os funcionários para compeli-los à constituição de pessoas jurídicas ou ampliando o quadro societário da empresa já existente e portadora de CNPJ, de forma a inclui-los como “sócios”, de fato “pseudo-sócios”, concedendo-lhes parcela ínfima do capital social, em geral, com quotas não superior a 3%.” (Trabalho em Foco, Ano 1, n5, p.7) A figura abaixo ilustra o funcionamento desta prática:

---

15 Referimo-nos ao termo “pejetização” para a prática usual no setor, onde a pessoa física (trabalhador) constitui-se como empresa (Pessoa Jurídica) e mantém vínculo contratual com apenas uma empresa.

FIGURA 1 – PRÁTICA DA PEJOTIZAÇÃO



**Fonte:** Pesquisa de Campo, 2012. Elaborado pela autora.

Como se pode notar na ilustração acima o empregador estabelece vínculo contratual de trabalho como Pessoa Jurídica, sócios minoritários, a fim de burlar a legislação trabalhista. Esta relação contratual onera o trabalhador, além de não ter acesso aos direitos que a relação de trabalho celetista confere. Em primeira análise há indícios que esta relação contratual oferece vantagens ao empregador e desvantagens ao “trabalhador-empresa”

Além da redução de custos com a contratação atípica, a empresa empregadora ganha o conhecimento técnico e habilidades subjetivas do trabalhador (pseudo-sócio ou do trabalhador empresa).

Sobre a qualificação do profissional de TI, todos os que exercem nível gerencial,

têm formação específica e pós graduação para chegar em nível de coordenação, gerência. Até porque a consultoria exige uma formação quase que contínua. As pessoas estão todo ano fazendo cursos, né! Aí no caso da auditoria temos aí um número mínimo de horas para ser treinadas por ano. Então essa área de consultoria demanda bastante especialização. (Profissional 04, Diretor, Empresa C, 07 anos de atuação em TI)

As habilidades requeridas para atuar na área, na produção de software consistem “no interesse, na criatividade, pro-atividade.” O profissional de programação de *software* precisa também

saber lidar com a frustração, tem que saber lidar porque você programa lá 10 horas, 15 horas e o teu programa chega lá e não funciona, não faz o que tem que fazer. A gente desenvolve tanto para web quanto para a máquina, né! E às vezes você vai o programa para a máquina e daí você precisa fazer a compilação do programa, ele não compila e você precisa rever todo o seu código. Então você precisa ter, tem que saber lidar com a frustração para trabalhar com isso. (Profissional 02, Diretor, Empresa B, 05 anos na área de TI)

O consultor SAP de uma das empresas foco desse estudo considera como ponto fundamental a capacidade de ter uma visão holística dos processos. Para ele, o profissional:

tem que ter uma capacidade de extrapolar além daquilo que ela [empresa] está trabalhando especificamente. É a partir deste tipo de visão que você vai conseguir perceber os impactos, necessidade de mudança e até mesmo a inviabilidade de fazer aquela proposta de atividade. (Profissional 09, Consultor SAP da empresa D, 28 anos, 4 anos de atuação na área de TI)

Para Boltanski & Chiapello (2009, p. 467), o profissional para atuar neste formato de organização de trabalho, ou seja, por projetos, precisa necessariamente ser polivalente e flexível. Não pode se limitar em apenas uma especialidade, devendo demonstrar maleabilidade para estabelecer novas conexões e mantê-las pelo tempo necessário para a conclusão do projeto. Os autores ainda reforçam que é necessário se comprometer integralmente com o projeto a que está vinculado, porém com a destreza de se apresentar disponível para novos projetos.

Pode-se considerar que limitar-se a uma única especialidade, apontado por Boltanski & Chiapello (2009), é característica oposta à visão sistêmica necessária para atuar no projeto. Considerando fundamental o conhecimento amplo para atuar na área, o entrevistado afirma:

quando eu trabalho em projetos eu tento me envolver ao máximo que for possível, tento perguntar muito para entender até que eu consiga ter uma percepção melhor do projeto. (Profissional 09, Consultor SAP da empresa D, 28 anos, 4 anos de atuação na área de TI)

Estes formatos de vínculos de trabalho - sócio minoritário e PJ - são tão disseminados no setor pesquisado que há indicativos que a contratação formal, com vínculo CLT, poderia estar cada vez mais escassa no setor de alta tecnologia, conforme a fala do trabalhador abaixo:

**Entrevistadora: Desses 130 funcionários, quantos são PJs?**

Profissional 04: “Eu diria pra você quase que 50%. Só que nós temos aqui o seguinte: nós temos poucas pessoas que fazem parte do quadro corporativo (**CLT**). A maior parte são consultores, coordenadores ou gerentes. Os gerentes e coordenadores, ou estão dentro do contrato (*sócios*) ou são PJs. ***Mas a maior parte é nessa forma contratual: ou dentro do contrato ou PJ no caso dos consultores.***” (Profissional 04, Diretor, Empresa C, 07 anos de atuação em TI) *grifos da autora.*

Os trabalhadores na relação celetista têm os direitos trabalhistas e previdenciários garantidos pelo contrato de trabalho. No caso dos sócios que compõe a sociedade empresária terão direitos e deveres de acordo com o contrato social. Na condição de sócio, os deveres são: participar do resultado social, contribuir para as deliberações sociais, fiscalizar a gestão da empresa. Como direito, os sócios recebem lucro e *pro labore*, cujas diferenças, consistem:

“Os lucros remuneram o investimento, e o *pro labore* a contribuição ao gerenciamento da empresa. Quando deliberada a distribuição dos lucros, todos os sócios têm direito ao recebimento de sua parte. Já o *pro labore* só é devido ao sócio com direito ao seu recebimento mencionado em contrato social.”(COELHO, 2010, p.434).

A distinção entre o contrato de trabalho e o contrato social, assim como a relação entre empregado e sócio, é esclarecida pelo Diretor da Empresa C, que afirma:

Os contratos são contratos como se estivesse contratando uma empresa normalmente, no caso da Pessoa Jurídica. É regida desde obrigações da contratante, obrigações da contratada, qual é o tipo de objeto que nós vamos trabalhar? Se é uma sociedade específica, de propósito específico para aquele trabalho; se você vai trabalhar e apresentar nota regularmente, se você vai ser consultado regularmente. (Profissional 04, Diretor, Empresa C, 07 anos de atuação em TI)

O entrevistado ainda esclarece que ao fazer parte da sociedade, mesmo como sócio minoritário, que é a maioria dos casos,

você tem aí quase que uma exclusividade. Você tem que participar, vir todos os dias, você faz parte da sociedade, você responde tanto pelos resultados positivos quanto pelos resultados negativos, embora a gente sempre trabalhe para não ter o resultado negativo. (Profissional 04, Diretor, Empresa C, 07 anos de atuação em TI)

Nessa condição, continua o Diretor da Empresa C, é como se você fosse,

um sócio-empregado: você está aqui como sócio mas na verdade você trabalha por um vínculo contratual diferente, mas com uma função, uma definição de metas e objetivos bem clara, bem específica. (Profissional 04, Diretor, Empresa C, 07 anos de atuação em TI)

As relações contratuais são diversas, enquanto “um tem a exclusividade, outro não tem a exclusividade; um tem a remuneração, *pró-labore* fixo mais comissão, outro depende muito da demanda”, conclui o entrevistado.

Considerando a ideia de sócio minoritário, Beck (2010), ao tratar da sociedade de risco, aponta as contradições iminentes no processo individualizatório, ou seja, nesse caso, os profissionais assumem condições ora de empregado, ora de empresário. Essa dicotomia de posições ocupadas pelo “trabalhador-empresa” tende a levar a individualização, visto que cada vez mais o PJ aqui tratado responsabiliza-se pela própria empregabilidade, além da busca constante pela atualização técnica a fim de tornar-se atrativo para novos projetos. Na modernidade avançada, Beck considera que a individualização

se consuma sob as condições liminares de um processo de socialização que progressivamente impossibilita emancipações individuais: é certo que o indivíduo se desonera de estruturas de sustento e vínculos tradicionais, mas recebe em troca as pressões do mercado de trabalho, de uma subsistência baseada no consumo e das padronizações e controles contidos em ambos. (BECK, 2010, p.194).

A partir da contextualização realizada do cenário que o empregado (Direito do Trabalho) e o “trabalhador-empresa” (Direito Comercial) estão inseridos, partimos para a discussão e análise referente ao contrato de prestação de serviço a que estão submetidos e o formato de remuneração definida. Consideramos que no caso do PJ que mantém exclusividade pode ser entendido como contrato de trabalho de fato, apesar de não o sê-lo na prática.

### 2.3 CONSIDERAÇÕES SOBRE “CONTRATO DE TRABALHO”

A relação profissional é formalizada pelo contrato de trabalho entre as partes envolvidas. Antes da legislação trabalhista (CLT, estabelecida no Brasil, em 1943), utilizava-se o termo locação de serviços. A partir de 1935 passou-se a denominar contrato de trabalho. Alguns juristas como Gomes (2004) e Catharino (1972), utilizam o termo contrato de emprego por ser específico à relação entre empregado e empregador, cumprindo os requisitos mínimos da relação de emprego, ou seja, este contrato não atende aos vínculos contratuais de autônomo, cooperativado, eventual. Nesta dissertação optamos pelo “contrato de trabalho” para abarcar a relação contratual de Pessoa Jurídica, visto que se trata de relação habitual e exclusiva. Em nosso entendimento, seria contrato de prestação de serviço se a relação contratual tivesse periodicidade demarcada claramente, com começo, meio e fim da atividade profissional. De acordo com os dados empíricos deste estudo, não é isso que acontece. Como exemplo, citamos o trabalhador 15 (35 anos, homem, com doze anos de experiência na área de TI) que mantém relação profissional com a Empresa L há doze anos, sendo dois anos com contrato de trabalho nos moldes da CLT e dez anos sob contrato de Pessoa Jurídica<sup>16</sup>. Ainda que ele seja um PJ, há continuidade na relação de trabalho. Nem sequer se trata de uma contratação para um projeto específico, que teria um começo, meio e fim.

O artigo 442 da CLT nos traz um conceito de contrato de trabalho amplo, pois nele consta que “o contrato individual de trabalho é o acordo tácito ou expresso, correspondente à relação de emprego.” De acordo com Gomes (1995, p. 18) “o contrato de trabalho, é a convenção pela qual um ou vários empregados, mediante certa remuneração e em caráter não eventual, prestam trabalho pessoal em proveito e sob direção do empregador.”

Na perspectiva de Catharino (1972) o contrato de trabalho apresenta características particulares, a saber:

- a) É Bilateral, por abordar direitos e deveres de ambas as partes;
- b) É Oneroso, pois o prestador do serviço ganha pelo trabalho;
- c) É Cumutativo, visto que os envolvidos conhecem previamente seus direitos em relação à outra parte;

---

16 Dados obtidos do questionário on-line, uma das ferramentas utilizadas nesta pesquisa.

- d) É *Intuitu Personae*, pois é pessoal e intransferível;
- e) É um Trato Sucessivo, portanto, permanente, contínuo.

Para complementar as características acima, Maranhão (1993) acrescenta ainda que o contrato de trabalho é principal, ou seja, pode ser acompanhado de contratos acessórios. Na tentativa de não caracterizar a relação de emprego, no vínculo de PJ também encontramos os termos acessórios conforme os contratos do Profissional 05 com a Empresa D e do Profissional 10 com a empresa H. (Anexo B e C). Estes termos acessórios não tem validade jurídica para descaracterizar a relação de emprego visto que na instância do Direito do Trabalho o real prevalece sobre o formal<sup>17</sup>.

Sobre os direitos e deveres abordados no contrato, o entrevistado relata:

...eu sempre achei mais obrigações no contrato PJ do que direitos assim. Até o último contrato que a gente assinou, assim, a gente olhou para aquele contrato, todos os programadores da empresa G que eram PJ sentaram assim e a gente discutiu: isso daqui é um contrato ou um regime militar? Porque tinha umas das cláusulas, que a gente achou engraçada, não pode se discutir sobre futebol dentro do trabalho, não pode se fazer brincadeiras de gênero ofensivo, só que a gente sempre brinca com esta rivalidade de times que tem dentro de um setor, a gente sempre brinca com um colega. Então aquilo estava parecendo uma cláusula que você estava em confinamento do que em trabalho. A gente achou muito engraçado. (Profissional 08, Programador, Empresa G, 23 anos, 04 anos de atuação na área de TI)

Demonstra, portanto, claramente, uma relação de subordinação a partir das condições impostas pela empresa contratante, inclusive no que diz respeito ao comportamento dos envolvidos no projeto. Subordinação e controle parecem aqui as faces de uma mesma moeda. Neste tipo de contrato a relação com a empresa é nublada, pois o que deveria ser um contrato empresa–empresa e, portanto, resguardando autonomia, liberdade na definição e organização do trabalho pelos contratados (PJ), apresenta a face obscura da subordinação, como revela o profissional PJ:

você não tem muita clareza sobre seus direitos, o que você realmente pode fazer, geralmente tem o que você não pode. Se fossemos trocar por miúdos ali, eu tinha que entrar no meu setor de trabalho, trabalhar 8 horas por dia, entrar quieto e sair calado e prestar conta do meu serviço. Então era

---

17 Reportagem sobre reconhecimento de vínculo empregatício no setor pesquisado. Matéria publicada em março/2012 pelo Tribunal Superior do Trabalho. <http://www.peticoesonline.com.br/noticias-juridicas/tst-reconhecimento-de-vinculo-de-emprego-invalida-contratacao-por-pessoa-juridica>



basicamente isso o contrato. E foi muito questionado lá dentro. (Profissional 08, Programador, Empresa G, 23 anos, 04 anos de atuação na área de TI)

Ainda que as condições postas tenham sido objeto de estranhamento e até questionamentos pelos contratados, o que a princípio poderia ser interpretado como não usual nessa relação de trabalho, eles desenvolveram a atividade nas condições colocadas pela empresa contratante.

Para outro entrevistado, o contrato é claro apresentando cláusulas de benefícios:

Na verdade o contrato deixa especificada qual tua remuneração por hora, que é a forma de trabalho, e ele vai sendo revisado a medida que vai aumentando a senioridade. Ele especifica essas possibilidades de acesso, a cláusula do plano de saúde, o seguro, e outros, por exemplo, eu tenho como fazer com a D. um seguro para meu *notebook*, [pois] eles tem um seguro corporativo. Eu incluo meu *notebook* lá e tenho uma taxa menor, que é interessante, tem lá possibilidade de acesso a um plano de telefonia, daí eu tenho acesso ao plano da D. que é mais barato, mas tá tudo bem explícito no contrato: lá indica o que é direito, aquilo que você vai ter e aquilo que você tem possibilidade de acesso. (Profissional 09, Consultor SAP da empresa D, 28 anos, 4 anos de atuação na área de TI)

A pessoalidade é definida conforme o conhecimento técnico dos profissionais para atender a demanda de cada projeto. Identificamos a pessoalidade na fala dos entrevistados 09 e 07:

Eu levo aqui, eu ganhei o *status* aqui de coordenador de TI. Então eu faço tanto a gestão do projeto quanto a de quem vai fazer o que dentro do projeto. A gestão é a parte administrativa do projeto que fica comigo. Têm os demais que são CLTs da empresa. A gente vai dividindo em relação ao conhecimento de cada um.(...) Me reporto direto ao diretor da empresa. (Profissional 07, Coordenador de Informática, Empresa E, 20 anos de atuação em TI)

O contrato também aborda a pessoalidade conforme fragmento abaixo

2.1.1 A CONTRATADA somente poderá desenvolver atividade para a EMPRESA D por meio de consultores com grau de especialização autorizados pela EMPRESA D. Caso o serviço desenvolvido pela CONTRATADA seja realizado por um consultor mais graduado, sem a autorização expressa da EMPRESA D, o valor a ser pago será realizado com base no grau de especialização previsto no item VI, do preâmbulo. (Contrato entre Profissional 05 e Empresa D)

Analizamos também dois contratos de PJ (Anexo B e C), sendo um com prazo indeterminado e outro com vigência de doze meses. Abaixo apresentamos o quadro com uma síntese dos principais cláusulas acordadas do Contrato 01 e do Contrato 02 que nos permitem estabelecer paralelos comparativos:

QUADRO 6 – CLÁUSULAS DE CONTRATO DE PESSOA JURÍDICA

<b>Categoria de Análise</b>	<b>Contrato 01</b> (Profissional 05 - Empresa D)	<b>Contrato 02</b> (Profissional 10 - Empresa H)
<b>Dados da Contratante</b>	- Fundada em 03/05/1999 - Sociedade Anônima Fechada - Escritórios em Curitiba, Joinville e Caxias do Sul - Atuação nacional e internacional (EUA, Chile, Itália, Eslováquia)	- Fundada em 21/12/1999 - Sociedade Empresarial Limitada - Escritórios em Pinhais, Brasília e São Paulo, - Atuação nacional principalmente em SP, PR, DF e SC.
<b>Foco</b>	- Sistemas de Gestão, com ênfase no ambiente SAP	- Consultoria, <i>Outsourcing</i> , Infraestrutura de TI e Integração de Sistemas
<b>Atividade Econômica Principal</b>	- Desenvolvimento de programas de computador sob encomenda	- Comércio varejista especializado de equipamentos e suprimentos de informática
<b>Cargo</b>	- Consultor Junior	- Analista de Sistemas/Suporte Junior e Consultor Enterprise 2.0/Web Center
<b>Remuneração</b>	- Valor por dia alocado em cliente: R\$218,25 - Valor por hora em <i>Help Desk</i> : R\$32,74 - Valor mínimo mensal: R\$3.000,00 - Comissão: não se aplica ao contrato - Considera-se o valor mais favorável para a contratada	- Valor Estimado do Contrato: R\$ 56.448,00 anual - Valor Estimado mensal: R\$ 4.704,00* - Valor por hora/homem: R\$ 28,00
<b>Férias</b>	- Assunto não tratado no contrato	- Recesso de 15 dias corridos não havendo desconto nos valores; - Recesso deve ocorrer até o fim do contrato sendo da responsabilidade da contratada o controle; - Não sendo gozado o recesso no decorrer do contrato não cabe indenização à contratada.
<b>Carga Horária</b>	- 44 horas semanais ajustando-se aos horários comerciais praticados pelas empresas onde efetivamente serão praticados os serviços	- Assunto não tratado diretamente no contrato; - 42 horas semanais tendo como base os dados secundários mencionados no contrato**.
<b>Propriedade Autoral</b>	- Assunto não tratado no contrato	- No preço ora estabelecido já inclui direitos autorais; - Contratada reconhece a contratante como proprietária única e exclusiva de todos os direitos relativos aos produtos desenvolvidos por força do contrato; - Com o encerramento do contrato não cabe reclamação pela contratada
<b>Local da Prestação de Serviço</b>	- Determinado pela Contratante	- Na cidade de Pinhais ou na sede do cliente da Contratante
<b>Prazo Contratual</b>	- Indeterminado	- 12 meses
<b>Assinatura do Contrato</b>	- 01/04/2011	- 15/08/2011

**Fonte:** Contratos cedidos pelos Profissionais. Elaborado pela autora/ Pesquisa de Campo, 2012

\* Valor estimado por mês incluído a partir do valor anual mencionado em contrato;

\*\* Carga horária semanal estimada ao considerar os valores por ano, mês e por hora. Em entrevista o profissional informou que sua carga horária diária de trabalho é de oito horas, de segunda a sexta.

Conforme o quadro acima, os contratos dos PJ, ou de acordo com nossa concepção, dos “trabalhadores-empresa”, apresentam critérios que indicam aproximação com a relação de trabalho celetista, como por exemplo, a definição de período para descanso (férias), orientações para comunicação prévia na intenção de encerramento contratual (aviso prévio), carga horária delimitada (habitualidade) e definição de cargo, dentre outros indicativos. Por outro lado, o mesmo contrato aponta itens que aproximam o “trabalhador” PJ de um empresário, no sentido literal, de acordo com o trecho abaixo:

**Cláusula Oitava – DO RECIBO DE PAGAMENTO**

O pagamento dos serviços objetos deste contrato serão efetuados mediante a apresentação da respectiva Nota Fiscal de serviços onde o valor relativo ao IRRF deverá ser destacado e nos prazos, conforme dispostos nos Termos Aditivos.

Parágrafo Primeiro: É de inteira responsabilidade da CONTRATADA o recolhimento do IRRF, ISS e de quaisquer outros impostos, taxas e contribuições que incidam ou venham a incidir sobre os serviços objeto deste contrato, sendo que estes deverão ser apresentados mensalmente à CONTRATANTE, sob pena de retenção dos valores devidos até a sua devida quitação.

Parágrafo Segundo: A Contratada deverá apresentar semestralmente Certidão Negativa de Débitos das esferas municipal, estadual e federal sob pena de retenção dos valores devidos pelos serviços prestados até a comprovação de regularização. (Contrato entre Profissional 10 e Empresa H).

As cláusulas acordadas implicam também que a contratada está sob vistoria da contratante. Ele tem que cumprir com os seus deveres de empresa, para evitar possíveis problemas para a contratante. A partir da análise do contrato que rege o vínculo de Pessoa Jurídica, passamos agora a analisar sociologicamente a remuneração praticada nesta condição de trabalho (re)configurada.

## 2.4 CONSIDERAÇÕES SOBRE A REMUNERAÇÃO

Para MARX (2010), o salário é a quantia em dinheiro que o empregador paga pelo tempo de trabalho ou pela prestação de um determinado trabalho, ou seja, é a compra da força de trabalho. No entendimento de Castel (1998, p. 417) “é a partir da posição ocupada na condição de assalariado que se define a identidade social.” Já na análise de Pochmann (2002), o salário

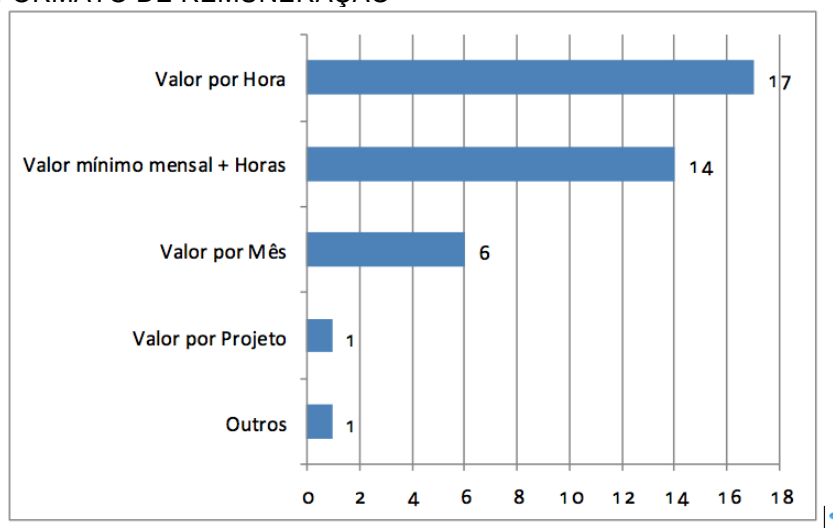
encerra um conceito amplo e complexo que se expressa como premissa básica para o entendimento da condição humana nas economias de mercado. Ao mesmo tempo corresponde a uma contraprestação decorrente de uma jornada que gerou trabalho necessário e excedente, sendo o primeiro absorvido pelo empregado assalariado e o segundo apropriado principalmente pelo empregador. (POCHMANN, 2002, p. 97).

Na fase atual do capitalismo, novas formas de salário ganham espaço com vistas a incentivar maior produtividade. Foi o que revelou a pesquisa de KREIN (2001), que identificou medidas para dar a remuneração um teor variável e mais individualizante, através do comissionamento e programa de participação nos lucros e resultados (PLR). No segmento pesquisado a produtividade também é acompanhada e mensurada individualmente, pois o pagamento é efetivado por projeto ou por hora de trabalho. De acordo com Boltanski & Chiapello (2009), as remunerações que

até então estavam vinculadas à ocupação, passaram a estar cada vez mais vinculadas às propriedades pessoais daqueles que a exerciam e à avaliação de seus resultados pelas instâncias administrativas. [...] A individualização das competências, das gratificações e das sanções exerce outro efeito pernicioso, quando tende a fazer de cada indivíduo o único responsável por seus bons e maus resultados. (BOLTANSKI & CHIAPELLO, 2009, p. 278).

Além do salário por projeto e por hora de trabalho, a pesquisa empírica, pesquisa on-line<sup>18</sup> revelou maior diversidade no formato de remuneração, como podemos visualizar no Gráfico 1:

GRÁFICO 2 – FORMATO DE REMUNERAÇÃO



Fonte: Pesquisa de Campo, 2012

<sup>18</sup> Pesquisa realizada através da ferramenta *Google Docs* no período de março e abril de 2012. Foram consultados em torno de 150 profissionais da área e obtivemos 39 respondentes cujo perfil atendia esta pesquisa.

Considerando a amostra pesquisada, nos contratos de Pessoa Jurídica, o valor da remuneração tem características peculiares; dezessete (43,6%) tem valor definido por hora, enquanto quatorze (35,9%) estipulam o valor por hora e garantem valor mínimo mensal nos casos em que o profissional não esteja destinado a algum projeto específico. Na sequência temos o valor definido por mês com seis menções (15,3%) e, por fim, o empate entre valor por projeto e outros com uma resposta (2,6%) cada.

Ainda que a amostra seja pequena, o que nos impede de tecer generalizações mais amplas, ela nos permite identificar algumas características do setor. Essa situação pode revelar certa vulnerabilidade para aqueles que não têm assegurado uma remuneração mínima independente de ter ou não projeto. Além disso, o salário por hora evidencia também uma condição pior, visto que pelo interesse e necessidade de maior renda, se sujeita a trabalhar mais do que oito horas diárias. A remuneração, em sua maioria definida em função da quantidade de horas trabalhadas, permite identificar semelhanças com os trabalhadores horistas das típicas empresas fordistas.

A entrevista direta com os profissionais também reforçou a particularidade da remuneração quando o trabalhado tem vínculo contratual de PJ, conforme fragmento abaixo:

No mercado de consultoria, especialmente SAP, o consultor é contrato por projeto, muitas vezes, eles nem tem vínculo com outra consultoria, mas às vezes eles têm e eles são alocados como *time matear*, como a gente chama lá, que é hora/homem. Então, ele fecha o contrato e ele vai lá fatura, termina em um mês, e se ele não tiver nenhum outro projeto, essa janela até ele entrar em outro projeto ele vai ter um faturamento zero. (Profissional 09, Consultor SAP da empresa D, 28 anos, 4 anos de atuação na área de TI)

O “faturamento zero” quando não se tem trabalho sinaliza a vulnerabilidade para o “trabalhador-empresa”. O contrato entre PJ e empresa contratante por nós analisados também aborda o aspecto de remuneração nos seguintes termos:

**Cláusula Primeira: DO PREÇO AJUSTADO E FORMA DE PAGAMENTO**  
De conformidade com a Cláusula Quinta do Contrato de Fornecimento de Serviços o valor total estimado do contrato em questão é de **R\$ 56.448,00 (Cinquenta e seis mil quatrocentos e quarenta e oito reais)** anual, completos de todos os impostos de responsabilidade da CONTRATADA.

Parágrafo Primeiro: Fica estipulado entre as partes que o pagamento do montante acima será efetuado em parcelas mensais de **R\$ 28,00 (vinte e oito reais)**, Hora / Homem, todo dia **15 (quinze)** de cada mês a iniciar no dia **15 (quinze)** do mês subsequente ao fornecimento do serviço contratado. (Contrato entre Profissional 10 e Empresa H)

O trecho em destaque retrata a realidade de um contrato de duração de 12 meses, podendo ser renovado no final do período. Já o outro contrato analisado apresenta as cláusulas de remuneração da seguinte maneira:

**VII) Critério de Remuneração**

Valor por dia alocada em cliente: R\$218,25 (Duzentos e dezoito reais e vinte e cinco centavos)

Valor por hora quando em atendimento de *Help Desk* [serviço de suporte técnico ao usuário]: R\$32,74 (trinta e dois reais e setenta e quatro centavos)

**VIII) Valor Mínimo Mensal:** R\$ 3.000,00 (três mil reais)

**IX) Comissão:** Não se aplica a este contrato

(Contrato entre Profissional 05 e Empresa D)

As empresas também se preocupam em não perder os consultores, tanto que em épocas de não trabalho, isto é, quando não há projetos, a Empresa D procura assegurar uma remuneração mínima, conforme o depoimento:

tem um negócio interessante que é o seguinte, visando que o consultor não fique pulando de galho em galho, em período de baixa demanda e um risco muito grande em sua renda, eles tem um plano que garante um piso e esse piso é móvel de acordo com a senioridade. Então à medida que vai ficando mais sênior o valor do piso vai aumentando. (Profissional 09, Consultor SAP da empresa D, 28 anos, 4 anos de atuação na área de TI)

Como vimos, no entanto, isso não se estende a todas as empresas, mas a algumas delas.

Na pesquisa empírica *on-line*, os profissionais indicam como principais vantagens do vínculo contratual de Pessoa Jurídica o salário maior e a melhor gestão dos recursos recebidos através da escolha de como investir, com dezesseis indicações. O discurso de maior salário está muito enraizado, sendo reproduzido automaticamente pelos profissionais, conforme trecho abaixo:

Eu não sei o cálculo que eles fazem, não sei quanto um profissional de Pessoa Jurídica ganha a mais que um CLT. Tanto que uns dizem o PJ ganha 30% a mais que o CLT, e alguns dizem que é 50%. Isso varia muito de empresa para empresa. E é sempre muito questionado isso. (Profissional 08, Programador, Empresa G, 23 anos, 04 anos de atuação na área de TI)

Outro entrevistado calcula: “Uns 60% a mais” (Profissional 10, Consultor Web Center, Empresa H, 04 anos de atuação em TI).

Isso revela incerteza sobre os valores recebidos. Remete-nos assim a uma indagação que não daremos conta de responder nessa pesquisa: até que ponto as remunerações ganhas pelo “trabalhador-empresa” correspondem de fato ao que se prega no setor, de que se ganha mais e muito bem sendo PJ? Quanto à forma de pagamento, assim define um entrevistado:

Nós temos um *pro labore* fixo, isso depende muito da área, e temos também participação em projetos, ou seja, fechamos um projeto bom e temos lá 3,4,5% dependendo do projeto que é agregado mensalmente de acordo com o que vai entrando, nas remunerações de cada um. (Profissional 04, Diretor, Empresa C, 07 anos de atuação em TI)

O relato reforça o que Boltanski & Chiapello (2009) anunciavam com relação às contratações e a prática de remuneração adotada pelas empresas. Conforme os autores, a empresa contrata um trabalhador bastante qualificado e este recebe uma remuneração de um trabalhador de menor qualificação, como se a empresa não considerasse a contribuição real da super qualificação apresentada pelo trabalhador.

Os autores ainda analisam “à tendência de exploração cada vez mais profunda dos filões das capacidades dos trabalhadores como pessoas, que corresponde, paradoxalmente, a tendência a diminuir os custos salariais” (BOLTANSKI & CHIAPELLO 2009, p.278). A redução do chamado Custo Brasil<sup>19</sup> é revelado através do *pro labore* mencionado no relato do Diretor da Empresa C, visto que sobre este formato de remuneração não incidem encargos trabalhistas e pelo percentual irrisório de comissão, considerando o valor total do projeto agregado pela empresa.

Na minha opinião, a única vantagem efetiva que tem é eu poder administrar as próprias verbas que eu deveria pagar em tese ao governo. (Profissional 07, Coordenador de Informática, Empresa E, 20 anos de atuação em TI)

Quando indagados sobre as diferenças entre um PJ e um celetista, temos o relato a seguir:

---

19 Termo utilizado para definir o conjunto de fatores que restringem o desenvolvimento nacional, limitando a eficiência e a competitividade da indústria nacional. Os altos custos trabalhistas estão entre os fatores do Custo Brasil.

Acho que o que pesa de um lado compensa de outro. Acaba ficando mais ou menos parecido. (...) Como CLT, seu salário é menor, porém você tem os benefícios. No PJ teu salário é maior, porém você não tem os benefícios. Então acaba compensando, né, no final das contas acaba dando quase a mesma coisa. CLT tem 13º, PJ não tem. Então, no final das contas, se você for calcular bem, sai mais ou menos igual. (Profissional 10, Consultor Web Center, Empresa H, 04 anos de atuação em TI)

Geralmente no “pejotismo” não há benefícios<sup>20</sup>, e ele também não contempla ferramentas de trabalho<sup>21</sup>, como ficou evidenciado na pesquisa *on line*. Dos respondentes, apenas quatro profissionais (10%), tem como remuneração total composta por ferramentas de trabalho, benefícios e valor acordado em contrato; dezesseis respondentes (41%) indicam que as ferramentas de trabalho utilizadas no exercício da profissão são próprias; para quinze profissionais (38%) as ferramentas utilizadas são compartilhadas, ou seja, algumas são do empregador e outros são próprios. Estes dados nos remetem a DRUCK e FRANCO (2009):

Explicita-se o crescimento do assalariado disfarçado, pois se trata de um processo de contratação de trabalhadores que são pressionados a redefinir a sua personalidade jurídica, ou seja, registram em empresa seu nome, assumindo todos os encargos e se transformam, assim, numa empresa individual terceirizada. A motivação para tal modalidade é óbvia, abole-se a relação empregatícia, bem como todos os seus custos econômicos, sociais e políticos, ou seja, todos os direitos trabalhistas, passando o novo trabalhador-empresa a ser tratado de “igual para igual”. (DRUCK e FRANCO, 2009, p.235).

Essa condição implica em vulnerabilidade social e econômica do trabalhador PJ, visto que, como revelou a pesquisa empírica, este formato de vínculo nem sempre foi uma escolha, mas uma estratégia para ingressar no segmento e assim adquirir experiência profissional na área. E nessa condição permanecem, como vimos com vários PJ pesquisados.

Esse cenário apresentado no segmento pesquisado sinaliza fortemente para a perspectiva de individualização apontada por Beck (2010, p.190), que “significa determinados aspectos subjetivo-biográficos do processo civilizatório (no sentido de N. Elias), em especial em seu último grau, na industrialização e na modernização.” O autor apresenta a individualização em relação a três momentos: libertação (desprendimento em relação a formações e vínculos sociais historicamente estabelecidos), perda da estabilidade (perda de seguranças tradicionais, como por

---

20 Consideramos como benefícios o vale-refeição, auxílio transporte, convênio médico, dentre outros.

21 Para esta pesquisa consideram-se ferramentas de trabalho notebook, celular, rádio Nextel, acesso internet, dentre outros.



exemplo, benefícios previstos pela CLT) e tipo de controle (reintegração a partir de nova forma de enquadramento social, no caso desta pesquisa a “nova” posição ocupada de “trabalhador-empresa”)

Nesta perspectiva da individualização, o “trabalhador-empresa” busca saídas para a perda da estabilidade, como revela o depoimento:

Hoje eu tenho uma previdência privada, eu tenho meu seguro particular, né, então eu posso ficar aí até dois anos antes de entrar no processo de... de aposentadoria pela previdência privada, é... ganhando a mesma coisa que eu ganharia hoje, né, diferente do que se eu cair no INSS, que, no meu nível salarial iria diminuir lá um tantão, porque o mínimo deles é bem mínimo mesmo, né. (Profissional 07, Coordenador de Informática, Empresa E, 20 anos de atuação em TI)

Já que o “trabalhador-empresa”, de modo geral, não conta com todos os benefícios previstos por um contrato CLT, eles são levados a adotar medidas no presente na tentativa de garantir o conforto do amanhã. Além da Previdência Privada adotada pelo entrevistado acima, há outra possibilidade de ter acesso a alguns benefícios da Previdência Social. É uma categoria adotada por alguns dos profissionais que contribuíram com a pesquisa, que é a categoria do Micro Empreendedor Individual (MEI). Esta modalidade foi uma das políticas implantadas pelo governo Lula, em 2008, a fim de combater a informalidade que será apresentada no capítulo a seguir, assim como a organização do trabalho, as condições e consequências para o trabalhador com este formato de vínculo.

### 3 O “TRABALHADOR-EMPRESA”: ENTRE A AUTOGESTÃO E A SUBORDINAÇÃO

Este capítulo evidencia a oscilação de identidade<sup>22</sup> do “trabalhador-empresa”, que ora pode ser identificado como empregado, pelas condições a que está submetido, bem semelhante ao previsto em CLT, e ora pode ser identificado como empresário. Discorremos, a seguir, sobre as circunstâncias que levaram os profissionais pesquisados a adotar a personalidade jurídica. Analisamos se foram circunstâncias externas, consequência da dinâmica atual do mercado de trabalho e/ou do próprio setor ou se decorrentes de circunstâncias internas, isto é, opção pessoal do profissional sem interferência direta da empresa à qual estava vinculado no momento em que se constituiu como pessoa jurídica. Ou se pela conjunção das duas dimensões, a externa e a interna.

A partir da decisão do trabalhador em atuar como empresa, cabe a ele buscar o enquadramento pertinente para sua categoria de empresa. Estes enquadramentos e suas particularidades são aqui apresentados a partir da legislação pertinente e também de nossa pesquisa empírica.

Na sequência abordamos sobre as condições de trabalho que o “trabalhador-empresa” vivencia na execução de suas atividades laborais, assim como sua percepção sobre tais condições. Tratamos aqui como condições de trabalho a jornada de trabalho, os aspectos estruturais do local de trabalho, as situações de instabilidade vivenciadas, a possível intensificação das atividades, além das exigências de pré-requisitos para se inserir, atuar e se manter no segmento. Como pré-requisitos, identificamos quais as características pessoais subjetivas são valorizadas no setor de informática pesquisado (*software*) e também as qualificações técnicas importantes para área, adquiridas através da formação acadêmica formal.

Adiantamos desde já que a realidade empírica nos mostrou que os trabalhos são organizados, majoritariamente, por projetos. Isso nos leva a analisar as

---

<sup>22</sup> Para a Sociologia, identidade constitui-se no conjunto de percepções sobre quem somos em relação a nós mesmos, aos outros e aos sistemas sociais. (JOHNSON, 1997). Pesquisas na área da Sociologia do Trabalho revelam que a “identidade do trabalhador forma-se precocemente, por meio da identificação com modelos adultos e/ou da inserção concreta no mundo do trabalho. Na vida adulta, essa inserção torna-se atributo de valor em uma sociedade pautada pelo mérito produtivo. Os diferentes espaços de trabalho vão se constituir em oportunidades diferenciadas para a aquisição de atributos qualificativos da identidade do trabalhador.” (CATTANI & HOLZMANN, 2006, p. 156).

características dessa organização do trabalho que impactam direta ou indiretamente nas condições em que o trabalho é realizado.

De que forma a hierarquia se apresenta para o “trabalhador-empresa” no segmento pesquisado? Há hierarquia definida claramente no trabalho por projetos? Como ocorre a gestão deste trabalho? São questionamentos que norteiam a reflexão sobre a autonomia e subordinação dos “trabalhadores-empresa” no segmento de *software*. Para esta discussão utilizamos o conceito de autonomia proposto por Cattani (2006, p.43), que a define como a “condição de o sujeito determinar-se por si mesmo segundo suas próprias leis ou as leis que ele repute legítimas não pela naturalização e pelos costumes, mas pela consciência esclarecida.”, ou seja, a capacidade e liberdade de definir as próprias leis. Já hierarquia tomamos como “um sistema social no qual o poder é distribuído entre diferentes camadas, pouca ambiguidade havendo sobre quem tem autoridade sobre quem. Quanto mais hierárquico um sistema, maior o número de camadas e, de modo geral, maior a distância entre o topo e a base.” (JOHNSON, 1997, p.124), assim representa a subordinação técnica e econômica que o PJ está submetido e a distância, na estrutura organizacional, entre ele e a diretoria.

Discutimos, por fim, em que medida o vínculo profissional de “trabalhador-empresa” interfere na vida pessoal do trabalhador, considerando os aspectos para além do trabalho. Adiantamos que nossa pesquisa empírica revelou algumas das estratégias adotadas pelos trabalhadores a fim de driblar os sintomas decorrentes do trabalho, seja no decorrer da jornada de trabalho, seja após esta jornada. As estratégias aqui identificadas vão de encontro com os resultados da pesquisa realizada por Servino (2010), que verificou que o principal fator estressor estava relacionado à sobrecarga de trabalho. Identificou que a estratégia de enfrentamento mais utilizada refere-se a resolução de problemas, ou seja, o enfrentamento direto da situação estressante. A pesquisa de Servino (2010) contou com a participação de 307 profissionais de tecnologia da informação com idade entre 24 e 57 anos, de ambos os sexos e de distintos vínculos contratuais, sendo que os autônomos apresentaram um nível de estresse superior aos profissionais com carteira assinada.

### 3.1 TRABALHO COMO “PJ”: UMA ESCOLHA PESSOAL OU DO MERCADO?

As mutações no mundo do trabalho e a atual fase do capitalismo trouxeram como consequências as novas formas de vínculos contratuais flexíveis como demonstrado anteriormente. O setor aqui pesquisado também adotou um conjunto de estratégias de contratação flexíveis como forma de otimizar os recursos humanos e financeiros, para gerar maior produtividade e rentabilidade. Conforme pesquisa realizada pela SOFTEX (2009),

nas IBSS, como é característica das indústrias fundadas em conhecimento, o capital humano é o principal ativo. E, portanto, é o que requer maior atenção, em termos de equacionamento de encargos, para se obter uma indústria forte e competitiva em nível internacional.(SOFTEX, 2009, p.63).

Apesar da importância do “capital humano” identificado pela Softex, Boltanski & Chiapello (2009, p. 245), destacam que, nesse cenário de um novo espírito do capitalismo “foram criadas várias empresas sem empregados, ou seja, empresas que implicavam apenas o trabalho de seu proprietário, o que explica grande parte do aumento do número de empresas.”

Neste contexto da “indústria” de software, despontaram diversos formatos de “contratação”. Dentre as modalidades, encontramos a do sócio minoritário, cooperativado<sup>23</sup>, estagiário, autônomo e a informalidade propriamente dita. Conforme identificamos em nossa pesquisa, o início da carreira no segmento de um dos trabalhadores entrevistados apresenta uma relação direta com uma dessas formas atípicas de contrato, como revela o Consultor SAP

...depois do estágio que é um vínculo totalmente diferente, como *trainee* eu já obtive vínculo como PJ. Em nenhum momento eu tive um vínculo CLT, sempre PJ. (Profissional 09, Consultor SAP da empresa D, 28 anos, 4 anos de atuação na área de TI)

Desta forma, o profissional visualiza as modalidades de estágio e *trainee* como uma oportunidade de adquirir experiência na área. E, em um primeiro momento, não restringe sua contratação à modalidade de vínculo, assim como também não identifica desvantagens na condição apresentada. Boltanski &

---

<sup>23</sup> Através da nossa participação nas reuniões do APL-SW-CWB fomos informadas da existência de uma cooperativa específica para atender a demanda de empresas de TI, especificamente *software*. Esta possui sede em São Paulo, escritório em Porto Alegre e atende empresas em todo território nacional, com destaque nos estados de SP, RS, PR, SC e RJ.

Chiapello (2009) já apontavam para a degradação significativa da posição social, da situação econômica e também da estabilidade profissional, principalmente, daqueles que ingressaram no mercado de trabalho no decorrer dos anos 1990 e 2000. Em nossa pesquisa, identificamos que há um verdadeiro cerco no âmbito do trabalho nesse segmento para que o trabalhador se constitua como Pessoa Jurídica. O assédio à contratação como “Pessoa Jurídica” é tão corriqueiro, que pode ser visualizado nos anúncios de trabalho, onde o profissional já é impelido a essa modalidade contratual, conforme o quadro a seguir:

QUADRO 7 – ANÚNCIOS PARA CONTRATAÇÃO NO SEGMENTO PESQUISADO

	Exemplo 1	Exemplo 2
Data do Anúncio (E-mail)	Enviada em: terça-feira, 11 de setembro de 2012 17:41	Enviada em: terça-feira, 2 de outubro de 2012 10:57
Empresa	SSSS – Fábrica de <i>Software</i> seleciona	Empresa A
Cargos a serem contratados	- Analista Desenvolvedor - Desenvolvedor NET	- Analista de Sistemas JAVA - Analista de Testes PL - Analista de Suporte PL/SR
Regime de Contratação	Prestação de Serviço (PJ)	CLT ou PJ
Jornada de Trabalho	Período Integral	Não mencionado
Local de Trabalho	Curitiba/PR	Início imediato em Curitiba/PR

**Fonte:** Grupo de e-mail de profissionais de Recursos Humanos. Elaborado pela autora

A empresa do exemplo 01 não teve participação na pesquisa empírica, porém a empresa 02 participou através do questionário *on-line*, com entrevista pessoal com o trabalhador e com depoimento da profissional de RH. A partir do quadro podemos identificar duas situações, uma na qual o trabalhador não tem escolha quanto ao regime de contratação, é o caso do exemplo 01, (Prestação de Serviço - PJ). Conforme as informações no anúncio, a jornada de trabalho é tempo integral, o que restringe o “trabalhador-empresa” de prestar serviços para outros clientes. Sinaliza, portanto, a característica dependência financeira de um único cliente-empregador, além de ser empresa específica de desenvolvimento de *Software* sob encomenda. O segundo exemplo sugere a possibilidade de escolha pelo trabalhador, quanto ao regime contratual. Entretanto, essa possibilidade pode ser mascarada, conforme nosso entrevistado revela

sempre que eu olho a questão de oportunidades, o mercado tá querendo muito isso, a pessoa jurídica: quanto você quer como pessoa jurídica e quanto você quer como CLT, eles sempre estão ponderando isso. (...) A maioria das empresas sempre me fizeram o seguinte questionamento: quanto você quer como CLT e qual seu valor como PJ. (Profissional 08,

Superior Cursando, Programador, Empresa G, 23 anos, 04 anos de atuação na área de TI)

É uma falsa sensação de escolha, visto que, como reforçou o entrevistado, o mercado de trabalho, de modo geral, demanda pelo PJ. E mesmo indagando ao profissional sobre suas pretensões de remuneração nas duas modalidades de contratação, a ponderação e decisão final ainda permanecem nas mãos do cliente-empregador.

Os dados da pesquisa *on-line* revelam que apenas dezesseis respondentes, dos 39 participantes da pesquisa, optaram pelo vínculo contratual de PJ, enquanto vinte e três profissionais foram impelidos direta ou indiretamente pela empresa contratante a aceitar este formato de vínculo. Ao avaliarmos o perfil dos trabalhadores em relação à trajetória profissional no vínculo de PJ, a pesquisa nos mostra informações relevantes conforme Tabela 4:

TABELA 4 – PERFIL E TRAJETÓRIA COMO PESSOA JURÍDICA

<b>Pessoa Jurídica: número de empresas onde trabalhou</b>	<b>Quantidade de Pesquisados</b>	<b>Tempo Médio de Experiência no segmento</b>	<b>Média de Idade</b>
Apenas nesta empresa	21	5 anos	28 anos
De 2 a 3 empresas	12	14 anos	35 anos
De 4 a 5 empresas	02	11 anos	31 anos
De 6 a 7 empresas	02	25 anos	42 anos
Acima de 7 empresas	02	21 anos	42 anos

**Fonte:** Pesquisa de Campo, 2012

Na amostra pesquisada, os dados sugerem que o ingresso no mercado de trabalho no segmento de *software* ocorre através da contratação como Pessoa Jurídica. Identificamos pelas falas dos entrevistados que o vínculo como pessoa jurídica é compreendido como uma oportunidade na área, pois aqueles que trabalham como PJ apenas na empresa atual apresentam a média de idade menor, assim como o tempo médio de experiência no setor. A forma de contratação flexível, a da Pessoa Jurídica, pode ser considerada típica da sociedade de risco, pois tem crescido significativamente, a ponto de reduzir substancialmente o trabalho estável, próprio do padrão fordista de trabalho da segunda metade do século XX, especialmente nos países desenvolvidos. A passagem para essas novas formas de contratação flexível torna-se parte habitual da trajetória do trabalhador e integra-se ao sistema empregatício. (BECK, 2010)

O vínculo PJ parece ser uma prevalência na trajetória profissional de outro entrevistado, que também revela a sua falta de opção. Ele encontrou no vínculo de Pessoa Jurídica a condição de contratação:

Eu trabalhei CLT uma vez só. Eu trabalhei como estagiário de 92 até 93; trabalhei como CLT de 94 até 96 ou 97 e desde lá que eu abri minha empresa, nunca mais voltei pro CLT. Eu era programador em nível 1, né, nível Junior, né, tive uma oportunidade numa outra consultoria, né. Só que lá, os caras não tinham acordo, eles não contratavam CLT. (Profissional 07, Coordenador de Informática, Empresa E, 20 anos de atuação em TI)

A dinâmica do mercado de trabalho do capitalismo flexível demanda vínculos cada vez mais complexos. Cresce a subcontratação pelas empresas, sendo que, como analisam Boltanski & Chiapello (2009, p. 243), “quanto mais complexo o produto final, mais longa é a cadeia. A subcontratação, assim, dá origem a redes muito ramificadas, que muitas vezes envolvem centenas de empresas.” No caso das empresas pesquisadas, ainda que existam grandes empresas do setor, a natureza não parece ser a mesma da fábrica tradicional, visto que o produto final são os *softwares* que são desenvolvidos por equipes que apresentam conhecimentos de áreas complementares em uma estrutura organizada por projetos. Em cada projeto o “trabalhador-empresa” se relaciona com empregados da empresa-cliente e não raro também interage profissionalmente com outros profissionais que representam outras empresas de TI que também estão alocados no mesmo projeto.

Para outro entrevistado, a proposta de trabalhar como pessoa jurídica foi feita pela empresa-cliente. No caso referido, gerou certo estranhamento ao trabalhador, que até então não conhecia esta modalidade contratual.

Sim, foi quando eles (empresa G) me solicitaram. Não tinha conhecimento assim, de como era esse regime, foi uma surpresa pra mim: Queremos contratar você como PJ. Topa? Beleza...então foi uma novidade, assim. (Profissional 08, Programador, Empresa G, 23 anos, 04 anos de atuação na área de TI)

A pesquisa empírica também sugere que este regime contratual parece ser mais habitual nos grandes centros urbanos, como indica o relato abaixo:

No começo era CLT, agora que eu vim para Curitiba [há um ano e seis meses em Curitiba] que eu comecei a trabalhar como PJ. (Profissional 10, Consultor Web Center, Empresa H, 04 anos de atuação em TI)

O profissional acima é oriundo da cidade de Cascavel-PR e sua vinda a Curitiba foi motivada pelo maior volume de oportunidades na área técnica, porém

também desconhecia o regime contratual de PJ, visto que não era uma opção corriqueira na sua cidade de origem. O mesmo profissional, quando indagado sobre os demais motivos que o levaram ao vínculo de PJ adota um discurso racional para justificar a sua condição, que sinaliza para a precarização social<sup>24</sup> a que está submetido:

Foi uma proposta que eles fizeram e pela parte financeira achei que seria mais interessante pegar como PJ mesmo (Profissional 10, Consultor Web Center, Empresa H, 04 anos de atuação em TI).

Conforme justificativa do entrevistado acima, podemos inferir que o ganho financeiro maior é relevante tendo em vista que o custo de vida na capital tende a ser maior do que na cidade natal, Cascavel-PR. O mesmo discurso de maior renda também foi fator decisivo para outro entrevistado:

Então eles fizeram uma proposta de abrir uma empresa e tal pra prestar serviço pra eles, e eu comecei assim. E daí, depois, na primeira empresa foi ruim, né, porque eu ganhava basicamente o que ganhava o mercado, né, então daí depois eu entendi: eu falei “Não, pera aí, tem alguma coisa errada. Então, OK, quer que eu vá trabalhar PJ, então quero ganhar pelo menos o dobro do que ganha o CLT normal. E desde aí eu nunca mais voltei a trabalhar como CLT. (Profissional 07, Coordenador de Informática, Empresa E, 20 anos de atuação em TI)

Outro entrevistado corrobora com a justificativa que parece padronizada entre os PJ da área: maior ganho financeiro principalmente para a empresa contratante e em última instância para o trabalhador contratado, no caso, o PJ:

as prestadoras de serviço praticam esse vínculo contratual. Na época até pela questão de não ter um imposto muito pesado, para você ter um pouco mais de flexibilidade em termos de horário, para fazer parte do contrato como se fosse um sócio da empresa. Então este vínculo é uma prática muito comum de mercado, embora ao longo do tempo eu tenha aberto mão de FGTS, INSS, e outros benefícios que se eu estivesse em uma empresa convencional eu teria. Isso é uma opção também, não é uma escolha, mas é uma opção que nós podemos ou não optar. Mas eu optei por isso: porque, de certa forma, poderia fazer com que eu ganhasse mais. Essa foi a lógica da opção.” (Profissional 04, Diretor, Empresa C, 07 anos de atuação em TI).

---

<sup>24</sup> O conceito de precarização social proposto por Rosenfield (2011, p.19) “esclarece a institucionalização da instabilidade e configura a justificação como se fosse um valor moral aceitável, a ser dirigido individualmente por cada ator na autogestão das carreiras e da sua inserção social” A autora ainda complementa é um “direcionamento da responsabilidade social para uma crescente individualização” (ROSENFELD, 2011, p. 20), registrando uma instabilidade social e econômica.



No setor de serviços, a carga tributária e uma pseudo flexibilidade de horários são justificativas racionais para a situação de não ter acesso aos encargos trabalhistas e demais benefícios de uma relação celetista. O relato acima coincide com a sociedade de risco proposta por Beck (2010, p.205), onde “a profissão perdeu suas antigas garantias e funções tutelares.” A curto prazo, essa condição de “trabalhador-empresa”, o PJ, pode até oferecer maior ganho financeiro, porém a médio e longo prazo sugere como consequências a fragilização dos vínculos, instabilidade e insegurança.

Mesmo quando a definição pelo formato de contratação parte do trabalhador, de forma “espontânea”, o discurso racional continua em evidência:

Na verdade no período que eu era estagiário, outros consultores já eram PJ. Então eu procurei me informar melhor sobre isso e até eu fiz uma pesquisa bem grande, para entender um pouco melhor este mercado. Eu vi, por exemplo, casos de PJ Flex, que tinha a empresa, parte a pessoa tá como CLT, parte PJ, PJ etc.. Busquei entender estrutura de custo, impostos de cada um, para entender qual era o melhor. Na época, inclusive, até me foi oferecido a possibilidade talvez de entrar como CLT, mas aí eu optei por ser PJ mesmo, por dois motivos principais: o primeiro é que o CLT eu não teria possibilidade de ter uma renda variável, porque como a gente trabalha por projeto e por hora de trabalho, trabalhando como PJ há possibilidade maior de eu ter esse ganho a partir de horas adicionais que comumente aconteceria. (...) E outro ponto é a própria estrutura de impostos, como eu tenho uma disciplina um pouco maior para guardar dinheiro, fazer investimentos, a possibilidade de não pagar, não ter imposto retido em fonte, mas eu poder fazer provisionamento trimestral e ter ainda, mesmo que uma quirela, eu prefiro no meu bolso do que pagar imposto. Então eu optei por PJ mesmo. (Profissional 09, Consultor SAP da empresa D, 28 anos, 4 anos de atuação na área de TI).

O Consultor SAP indica ter tomado uma decisão consciente das vantagens e desvantagens de se tornar um PJ, visto que buscou informações concretas para fundamentar sua decisão. Para o trabalhador desse segmento, sobretudo, o regime contratual parece ter se tornado uma questão secundária.

Seja de forma direta ou indireta que o regime contratual surge na trajetória profissional do trabalhador, esta modificará sua personalidade jurídica. Desta forma, se faz necessário compreender quais os enquadramentos jurídicos disponíveis para estas novas empresas, que surgem apenas para atender a demanda de um único cliente. Assim, apresentamos na sequência do texto tais possibilidades jurídicas.

### 3.2 ENQUADRAMENTOS POSSÍVEIS PARA O “TRABALHADOR - EMPRESA”

A transição do trabalho por tempo indeterminado para formas flexíveis de contratação estabelece uma reviravolta na condição salarial. “A diversidade e a descontinuidade das formas de emprego estão em via de suplantarem o paradigma do emprego homogêneo e estável.” (CASTEL, 1998, p. 516). Neste tempo de um regime de acumulação flexível, as relações de emprego recebem outra roupagem. E se proliferam as formas de contratação flexíveis, tais como o trabalho dos estagiários e da PJ, concebidos por nós nessa dissertação como “trabalhador-empresa”, que trabalham por projetos. Quer modalidade mais flexível do que o trabalho por projeto?

Ao abrir a empresa para se lançar ao mercado como PJ, o profissional pode se enquadrar em algumas possibilidades de enquadramentos jurídicos. A amostra apresentou dois enquadramentos mais utilizados pela categoria, que seriam o Micro Empreendedor Individual (MEI) ou Microempresa Simples.

Na segunda metade da década de 1990 e, principalmente, no decorrer dos anos 2000, no governo Lula (2003-2010), algumas políticas foram criadas como forma de combater a precariedade de uma parcela dos trabalhadores. É o exemplo da Nova Lei do Estágio e também a formalização do Empreendedor Individual. Conforme Castel (1998), estas e outras formas podem ser consideradas como políticas de inserção - “compreendidas como um conjunto de empreendimentos de reequilíbrio para recuperar a distância em relação a uma completa integração” - a medida que atende um grupo da sociedade que até então não tinha acesso aos benefícios sociais (CASTEL, 1998, p. 538).

Visando reduzir a informalidade no mercado de trabalho brasileiro, o governo lançou o programa Micro Empreendedor Individual, por meio da Lei Complementar nº128, de 19/12/2008. O programa é destinado a empreendedores que atuam informalmente (por exemplo, ambulantes e autônomos diversos) e que prestam serviços para diversos clientes paralelamente. Um dos grandes benefícios é o acesso aos direitos previdenciários (auxílio-doença, aposentadoria por idade, salário-maternidade, pensão e auxílio reclusão), com contribuição mensal reduzida de 5% do salário mínimo para manter a empresa ativa. Como lembra Krein (2012), esta iniciativa tem como finalidade aumentar a proteção social, ao permitir ao

autônomo a contribuir com INSS, garantindo ao cidadão a inserção ao sistema de seguridade social.

De acordo com o site oficial do Simples Nacional<sup>25</sup>, considerando o recolhimento do Imposto sobre Circulação de Mercadorias e Serviços (ICMS) no decorrer de 2012, de todos os Microempreendedores formalizados no Brasil, o Paraná aparece na 5ª posição com 5,87%. Atrás apenas de São Paulo (33,8%), Rio de Janeiro (10,8%), Minas Gerais (9,7%) e de Santa Catarina (6,5%).

A lei que normatiza o micro empreendedor individual elenca quais as atividades<sup>26</sup> são enquadradas na categoria. Considerando o segmento pesquisado, encontramos o técnico em manutenção de computadores. Trata-se de atividade próxima, o *hardware*, porém não atende a área aqui pesquisada, o desenvolvimento de *software*. Neste sentido o enquadramento de MEI não atende a necessidade do PJ, foco de análise deste estudo, situação esta que foi verificada pelo entrevistado

O que a empresa G me aconselhou no começo: para mim entrar em contato com o Sebrae e fazer, me agregar aquele MEI, Micro Empresário Individual. Daí conversando com profissionais que já trabalhavam na empresa G, que já eram mais experientes, também eram PJ, eles me explicaram que não seria uma boa opção. Sugeriram o Micro Empresário mesmo, só que simples, pelo fato de que o MEI não cobre a tecnologia da informação, não tem esse ramo dentro dele. Então se um dia o MEI, quer dizer a Receita chegar na sua porta e perguntar o que você está fazendo na empresa G e se você falar hoje eu desenvolvo *software* não vai bater com sua descrição no MEI e daí você pode arrumar problemas com isso. Daí, eu optei por abrir o Micro Empresário mesmo, no Super Simples e gostei da ideia e achei muito bacana e hoje estou tocando normalmente. (Profissional 08, Programador, Empresa G, 23 anos, 04 anos de atuação na área de TI).

Desta forma, já que a categoria de empreendedor individual não atende a área de *software*, passamos para compreender outro formato adotado pelos profissionais, a Microempresa Simples. Esta também favorece o PJ com reconhecimento simplificado e unificado de tributos, através de taxas progressivas que incidem sobre a receita bruta.

Outro formato que também “foi criado para elevar o índice ocupacional e diminuir a informalidade da mão de obra nos micro e pequenos negócios. Este setor foi contemplado em 1996 com um subsídio tributário, o Sistema Integrado de

---

<sup>25</sup> Para acesso de outras estatísticas sobre o MEI, consultar <http://www8.receita.fazenda.gov.br/SIMPLESNACIONAL/Arrecadacao/EstatisticasArrecadacao.aspx>

<sup>26</sup> Para conhecer as demais atividades contempladas pela Lei Complementar nº128 de 2008 consultar: <http://www.portaldoempreendedor.gov.br/mei-microempreendedorindividual/atividades-permitidas>

Pagamento de Impostos e Contribuições (Simples)” (POCHMANN, 2008, p.28). A Microempresa Simples é demarcada com relação à receita bruta máxima de R\$ 120.000,00 ao ano, o que equivale a receita bruta mensal de R\$ 10.000,00. Caso a receita bruta seja superior ao definido para a Microempresa, ainda existe a Empresa de Pequeno Porte, cuja receita bruta anual fica entre os R\$ 120.000,00 e R\$ 1.200.000,00.

Conforme apresentado por Krein (2012), a normatização da Microempresa e da Empresa de Pequeno porte é uma medida flexibilizadora das relações de trabalho, visto que estão dispensadas de anotar férias dos empregados, de possuir quadro de trabalho, matricular aprendizes em cursos de Aprendizagem e também informar previamente nos casos de férias coletivas. Desta forma, considera o autor, abre precedentes para burlar, disfarçar a relação alterando a natureza trabalhista para a relação de cunho comercial.

Independente do enquadramento, se Microempreendedor Individual ou Microempresa Simples, a pesquisa empírica nos mostrou que a constituição da empresa trata-se apenas de uma formalização contratual, visto que não há interesse em ampliar o negócio e tampouco se dedicar a gestão burocrática mensal. Esta tarefa é destinada a um contador, que em alguns casos, como na Empresa D, é compartilhado entre todos os PJs vinculados a um único cliente-empregador. O trecho abaixo oferece indícios do desinteresse sobre a empresa constituída:

É...**deixa eu lembrar**, ela tá como empresa em consultoria em TI. **Acho** que é uma microempresa normal, os impostos que eu pago é como prestador de serviço em consultoria. (Profissional 09, Consultor SAP da empresa D, 28 anos, 4 anos de atuação na área de TI) **grifos da autora**

A relação de PJ nos moldes que se apresenta no segmento pesquisado é uma forma de burlar a relação de emprego. Em síntese, enquanto o MEI que foi criado para atender profissionais considerados mais simples e assim inseri-los na seguridade social, o formato de microempresa ou a empresa de pequeno porte refere-se a empreendimentos com receitas maiores e que também atendem simultaneamente mais de um cliente. Sinalizamos também para a possibilidade de maior autonomia ao microempresário, diferentemente do que ocorre com o PJ, ou de acordo com a nossa interpretação, com o “trabalhador–empresa” aqui pesquisado, conforme será explanado na sequência.

### 3.3 PERCEPÇÕES ACERCA DAS CONDIÇÕES DE TRABALHO

De acordo com algumas teses polêmicas, estamos vivenciando tempos de “capitalismo do conhecimento” ou “capitalismo cognitivo” e com isso o mercado de trabalho segue a lógica da inovação, da criatividade e da flexibilidade. Desta forma, novas condições de trabalho se apresentam para o trabalhador, que precisa de constante “jogo de cintura” para se adaptar e, nesse regime, conforme Sennet (2009, p. 88), “as dificuldades cristalizam-se num determinado ato, o ato de correr riscos.”

Conforme dados de nossa pesquisa empírica, elencadas pelos profissionais da amostra da pesquisa *on-line*, pudemos identificar quatro categorias principais apontadas como desvantagem da relação laboral do PJ, conforme Quadro 8:

QUADRO 8 – RELAÇÃO CONTRATUAL DE PJ: DESVANTAGENS

<b>Categoria</b>	<b>Descrição</b>
Direitos Trabalhistas	Ausência de: Férias, FGTS, INSS, 13º salário, dentre outros
Benefícios	Ausência de: Convênio médico, vale refeição, auxílio transporte, Participação nos Lucros e Resultados
Instabilidade	Ausência de plano de carreira, falta de respaldo no caso de demissão, curta duração dos projetos.
Jornada de Trabalho	Geralmente ultrapassa nove horas diárias

**Fonte:** Pesquisa de Campo, 2012. Elaboração própria

O quadro acima revela que nossos entrevistados reconhecem que estão à margem de uma série de direitos característicos dos trabalhadores formais (celetista ou concursado público). Confirmam que vivenciam a instabilidade por conta do trabalho sob a demanda dos projetos e que ultrapassam a jornada regulamentar de oito horas de trabalho/dia.

Embora tenhamos analisado apenas dois contratos de trabalho (prestação de serviço) entre PJ e empresa contratante ou empresa cliente, observamos que nesse segmento, não prevalecem as mesmas regras para todos os que atuam no setor. As regras dependem dos acordos realizados entre as partes. Há empresas contratantes, por exemplo, que acordam o direito as férias, mas isso não é a regra geral. Nessa direção, um dos entrevistados explica como se configura as férias no regime contratual do PJ

A gente acorda que é 15 dias remunerados de férias depois de 1 ano de trabalho.(...) É negociado, você tem que combinar antes, uns 15 dias antes.[...] Só se você estiver no meio do projeto, eles pedem para segurar, para tirar depois que encerrar o projeto.” (Profissional 10, Consultor Web Center, Empresa H, 04 anos de atuação em TI).

A restrição no período de descanso do PJ vai interferir diretamente na saúde física e psíquica, como abordaremos adiante. Outro entrevistado ainda precisou “batalhar” para conseguir o benefício das férias:

No primeiro ano em que estive aqui, eles entraram em férias coletivas e na volta queriam descontar esses dias porque eu não tinha trabalhado. Disse “OK” e falei que ia cobrar os dias adicionais que eles tinham feito alguma chamada. Três meses depois a gente acordou uma quantidade de dias de folga por ano. Normalmente, nas empresas em que passei, foram de quinze a trinta dias. Na maioria de quinze dias, aqui tenho benefício de ficar trinta, junto com a saída do pessoal no final do ano. (Profissional 07, Coordenador de Informática, Empresa E, 20 anos de atuação em TI).

O período de férias reduzido pela metade parece ser corriqueiro neste formato de vínculo e quando surge a possibilidade dos trinta dias de descanso é considerado como benefício importante a ser valorizado. Sobre as férias existe ainda o outro extremo, visto que alguns dos profissionais entrevistados nesta pesquisa apontam que o assunto nem foi tratado. Nesse sentido, prevalece a inexistência do período de descanso, ocorrendo no máximo um prolongamento de feriados, quando a fase do projeto ainda permitir.

Além das férias, os demais encargos trabalhistas desaparecem na “relação laboral” de PJ:

you assume a condition in which you are not hired, therefore you do not have FGTS, INSS, theoretically the benefits are always reduced. In this sense, you have to remember that this contribution, even if you do not have INSS deducted from your pay, you end up having to make this contribution through a private provident fund. You end up diverting this value and, many times, you end up not doing it. You need a very high discipline to make this contribution, it varies a lot from professional to professional. But we know that in most cases many professionals do not contribute, they do not make this option for the private provident fund and this is naturally going to be missing. [...] Because one thing is you gain more, and another is you need a minimum gain in front and many times you do not contribute for this. (Professional 04, Director, Company C, 07 years of experience in IT).

O recolhimento do INSS fica sob a responsabilidade de cada PJ – cabendo a ele se organizar e ter disciplina financeira para pagar uma previdência privada. Ainda assim, fica sem respaldo de outros benefícios da relação celetista, tendo um futuro incerto em relação à aposentadoria.

Conforme demonstrado anteriormente, na relação de trabalho de PJ não há benefícios, ficando os custos de transporte, alimentação e convênio médico por conta do próprio “trabalhador-pessoa jurídica”. Algumas empresas, na tentativa de manter os profissionais, oferecem algumas facilidades, conforme explica o entrevistado:

eu tenho como fazer com a D. um seguro para meu notebook, que eles tem um seguro corporativo. Eu incluo meu notebook lá e tenho uma taxa menor que é interessante, tem lá possibilidade de acesso a um plano de telefonia, daí eu tenho acesso ao plano da D. que é mais barato (Profissional 09, Consultor SAP da empresa D, 28 anos, 4 anos de atuação na área de TI).

Ainda que a Empresa D ofereça as vantagens do seguro e aquisição de equipamentos com valor mais acessível para o trabalhador PJ, ainda assim o investimento do profissional é maior. Ele disponibiliza sua própria ferramenta a serviço do cliente-empregador, além dos riscos que também são dele.

A instabilidade é inerente à sociedade de risco e a organização do trabalho por projeto é apontada por Beck (2010) como “generalização de incertezas ocupacionais.” Cada projeto tem tempo de duração distinto, que irá variar conforme a complexidade, interdependência com as demais áreas e ainda a quantidade de profissionais alocados. Sobre o tempo médio de cada projeto, um dos entrevistados esclarece que o tipo de demanda também interfere:

Então depende muito do projeto, mas eu diria pra você que em geral quando se trata de ERP [*Enterprise Resource Planning*], por exemplo, levaria aí de um ano a um ano e meio: 6 meses, um tempo mínimo, 1 ano, um tempo razoável e 1 ano e meio a dois anos um tempo máximo de permanência no projeto. Mas, quando são demandas internas depende muito da demanda, 1 mês, 2 meses. A gente controla internamente todos os nossos projetos, por sistemas que a gente tem aqui também, o próprio MS Project, que a gente usa bastante, então são controlados por uma pessoa somente. Mas aí depende muito uma demanda interna, depende da demanda: 3, 4, 2 meses, uma externa que encorpa um pouco mais, que envolve um ERP, um projeto mais estruturado aí leva tempo mínimo de 6, 12 a 18 meses por aí. (Profissional 04, Diretor, Empresa C, 07 anos de atuação em TI)

A duração de cada projeto é relativamente curta. Isso exige do profissional que, ao concluir cada fase, se encontre preparado para iniciar em outro projeto, pois a trajetória profissional é demarcada pela mobilidade entre projetos e não entre empresas. Desta forma, a possibilidade de uma carreira dentro de uma empresa se enfraquece, visto que “as pessoas passarão de um projeto a outro, pois o sucesso em dado projeto lhes possibilitará o acesso a outros projetos mais interessantes”,

(BOLTANSKI & CHIAPELLO, 2009, p. 125), trazendo novos desafios, desenvolvimento profissional. Neste contexto de alta tecnologia e novas demandas, a instabilidade torna-se uma constante. Por isso, as pessoas consideradas de valor, de acordo com Boltanski & Chiapello (2009):

são as que conseguem trabalhar com gente muito diferente, que se mostram abertas e flexíveis sempre que se trate de mudar de projeto e que conseguem adaptar-se permanentemente a novas circunstâncias. (BOLTANSKI & CHIAPELLO, 2009, p. 124)

A rápida transição de um projeto para outro é a oportunidade de aumentar a própria “empregabilidade”. Esta mobilidade entre os projetos é valorizada a partir do momento que amplia o leque de competências e experiências que sejam adaptáveis a novos projetos. (ROSENFELD, 2011). O ato de tornar-se empregável passa ser única e de exclusiva responsabilidade do “trabalhador-pessoa jurídica”, que precisa desenvolver habilidades relacionais distintas para se autopromover. A auto responsabilidade é destacada no relato do entrevistado:

...**eu** tenho o foco muito grande em empregabilidade, então, **eu** imagino que meu emprego vai “estar” garantido a medida que eu estiver qualificado, que eu tiver competitivo no mercado, que **eu** tiver algo a oferecer, tiver projetos novos em vista, algo que **eu** esteja capacitado no momento que aconteça. (Profissional 09, Consultor SAP da empresa D, 28 anos, 4 anos de atuação na área de TI) **(grifos da autora)**.

Percebe-se no discurso a auto responsabilidade generalizada, tanto pela alocação em projetos, quanto pelo conhecimento a ser oferecido ao mercado. O sentido se unifica no “eu” do “trabalhador-empresa”, ou seja, o PJ se fortalece ao tomar para si a gestão do seu percurso profissional (MOSSI, 2009).

A incerteza e insegurança estão presentes em diferentes esferas das condições do trabalho. Dentre elas, destacamos o espaço em que o trabalho é realizado. Conforme os dados da pesquisa *on-line* o local de trabalho é incerto e muda a cada projeto, principalmente quando é realizado na empresa-cliente. Dos 39 respondentes, 21 (54%) desenvolvem as atividades laborais alocados na empresa-cliente (aquela que contrata os serviços da consultoria na qual está o PJ) e quatorze (36%) desenvolvem as atividades na empresa contratante (empresa que contrata o trabalhador no vínculo de PJ). A amostra aponta com menor expressividade o trabalho *home office* (em domicílio), com apenas dois respondentes (5%), sendo que dois profissionais, assinalaram a resposta “outros”, demonstrando uma condição



indeterminada, portanto. O avanço da tecnologia permite esta diversidade de locais de trabalho ao monitorar e integrar o processo produtivo, estabelecendo assim as equipes virtuais. O fato de exercer a atividade alocado na empresa cliente pode implicar em condições estruturais adversas, como explica o entrevistado:

Uma desvantagem que eu vejo é que a gente não tem autonomia para garantir que o ambiente vai ser salubre o suficiente para você realizar a atividade de forma adequada. Obviamente eu não chego a estar no meio da fábrica, mas, por exemplo, você vai lá e tem que fazer um processo de leitura exaustivo, estudar um pouco para definir o processo e você acaba ficando em uma sala que não tem uma iluminação adequada. É apertado, desde a cadeira que não é confortável e aquilo assim. Apesar de não impedir, prejudica um pouco o trabalho, a concentração, até quando você está numa sala com muita gente, você não consegue se concentrar de forma fácil. (Profissional 09, Consultor SAP da empresa D, 28 anos, 4 anos de atuação na área de TI).

A condição geral do local de trabalho, além de poder interferir na produtividade do profissional, pode refletir na saúde do profissional. Os estudos sobre ergonomia sugerem que a iluminação inadequada tende a causar irritação nos olhos, além de cefaleia devido a agitação das pessoas ao redor, quando necessita de concentração. Além destes fatores que podem ser problemáticos, há outros elementos que apresentam a sua face favorável de estar próximo do cliente, conforme destaca o profissional entrevistado:

Eu vejo grandes vantagens. A vantagem nesse ponto de você ter uma relação mais estreita e conseguir, apesar de não ser o foco da atividade, você tem oportunidade de vender outros produtos, vender outras ideias. Assim você observa um ponto de fraqueza, algo que pode ser melhorado no processo e você comenta: estava observando tal coisa, como vocês têm trabalhado. Então, muitas vezes, a gente puxa papo para outro lado eu vejo que estes são os principais neste tipo de relacionamento. (Profissional 09, Consultor SAP da empresa D, 28 anos, 4 anos de atuação na área de TI).

Estar próximo do cliente é um aspecto positivo, visto que esse contato traz consigo a possibilidade de gerar nova demanda e com isso futuros projetos, nos quais poderá ser alocado. Isso revela, contudo, a preocupação pessoal com o manter-se empregável. Desta forma, esse trabalhador além de realizar a atividade contratada também se preocupa em “garimpar” novos trabalhos.

Na “sociedade de risco”, uma sociedade cada vez mais individualizada, segundo Beck (2010), é o indivíduo quem faz a gestão da própria carreira. Assim é o indivíduo que precisa aprender:

sob pena de um prejuízo irreversível, a reconhecer-se a si mesmo como foco de ação, como agência de planejamento no que diz respeito a sua própria carreira, às suas capacidades, orientações, parcerias, etc. (BECK, 2010, p. 199).

A ampliação das atividades, isto é, para além daquelas atividades contratadas inicialmente, são comuns nessa atividade, como revela o entrevistado:

Eu tenho outras atribuições que eu ganhei da metade do ano para cá, aqui dentro. Depois que os donos compraram essa sala, fiquei responsável pela reforma. Agreguei a parte de projetos e de TI com um de construção civil. A parte de orçamento, de gestão, da montagem, a entrega da sala foi em dezembro, e desde lá ainda estou fechando todas as garantias. Além da gestão do projeto, tenho a gestão do escritório local também. [...] Tento gerir um projeto desde o ponto de inicialização e de alocação dos recursos até a entrega final para o usuário. Preciso entrar, na contratação do pessoal, na compra dos equipamentos, mas aí [é] mais esporádico.” (Profissional 07, Coordenador de Informática, Empresa E, 20 anos de atuação em TI).

As novas responsabilidades assumidas pelo profissional acima também retratam a intensificação do trabalho, exigindo que busque novos conhecimentos e desenvolva perfil diferente para oferecer resultados nas duas áreas de sua responsabilidade. Além da ampliação das responsabilidades, a dilatação da jornada de trabalho também sinaliza a intensificação, conforme o relato de um dos entrevistados:

Muitas vezes, eu trabalho depois do expediente. Teoricamente o expediente acaba às 6 horas, 18 horas, mas frequentemente a gente fica até umas dez, dez e meia da noite porque tem que entregar o projeto, tem que arrumar todos os erros, tem que ficar lá fazendo, por conta de não ter quem faça senão a gente. (Profissional 02, Diretor, Empresa B, 05 anos na área de TI).

O excesso de trabalho, a complexidade do projeto e a restrição do número de profissionais em cada projeto faz com que ocorra o dilatamento da jornada de trabalho para atender o prazo de cada etapa do projeto, na data final de entrega. Assim, ao trabalhar por projetos ou por objetivos, conforme analisam Mossi e Rosenfield (2011, p. 83), “o contratante estipula um prazo limite (*deadlines*) ou *performances* a atingir, e cabe ao contratado gerir os meios para atingir as metas que lhe foi exigida.” Nesse sentido, um dos entrevistados relata o que o leva a ampliação de sua jornada de trabalho:

tenho um tempo adicional para estudo, preparação, inclusive um próprio tempo, por exemplo, eu vou fazer uma atividade amanhã que eu fiz pouco ou não fiz naquele tipo de cenário que vou trabalhar, então fatalmente a noite eu tenho um tempo dedicado para estudar, que vai me exigir uma preparação antes de executar a atividade. Aí, eu com certeza trabalho, entre atividades e preparação referente ao trabalho, eu me estendo mais umas 15/20 horas semanais tranquilamente. (Profissional 09, Consultor SAP da empresa D, 28 anos, 4 anos de atuação na área de TI).

Além do preparo informal, isto é, de um tempo que não é computado para efeito de um possível *plus* na remuneração, que ocorre através de leituras técnicas para cada projeto, o segmento de TI também requer do profissional em questão, uma atualização formal frequente para se tornar atrativo ao mercado. Beck (2010, p. 224), destaca que estamos em um momento em que “os certificados de qualificação são cada vez menos suficientes, mas ao mesmo tempo cada vez mais necessários para alcançar as almejadas e disputadas posições profissionais.” Nesta lógica, o entrevistado esclarece os motivos que o motivaram a cursar outra área do conhecimento:

Eu voltei pra faculdade, fazer direito. Minha ideia não é atuar como advogado, mas ter o conhecimento, me aprofundar em contrato digital, em propriedade intelectual, em direitos autorais, que são coisas vigentes na internet. Temos um programador e um analista, ou temos um advogado. Por que não termos os dois? Penso pra daqui um ou dois anos, estou me preparando não mais coordenar uma equipe de TI, e sim ter outro tipo de consultoria, algo mais refinado para as empresas de tecnologia. É algo que vai faltar no mercado daqui pra frente. (Profissional 07, Coordenador de Informática, Empresa E, 20 anos de atuação em TI).

Pensando nas tendências do setor de TI e nas mudanças que ocorrem em curto período, o profissional se prepara através de conhecimento em área complementar ao seu foco de atuação. Conforme relatado pelo entrevistado essa nova qualificação o colocará em melhores condições para atender as novas demandas do mercado. Ainda que o conhecimento técnico seja um requisito imprescindível para atuar na área, de forma isolada ela não garante a empregabilidade do trabalhador PJ. Nesse segmento econômico, também é muito importante que o profissional apresente habilidades relacionais para melhorar sua performance na área. Dentre as características mais valorizadas, o Diretor da Empresa C evidencia:

O que ainda pesa em geral é a questão comportamental, como lidar com gente, como extrair resultado, como trabalhar em equipe, como suportar a pressão. São coisas que só o tempo e a experiência vão dando para nós. (Profissional 04, Diretor, Empresa C, 07 anos de atuação em TI).

Esse relato é fundamentado também por Boltanski & Chiapello (2009, p.170), ao afirmarem que “os elementos ligados a personalidade, às qualidades comunicativas, de atenção e abertura para as diferenças contam mais que a eficiência medida pela capacidade de atingir objetivos previamente definidos”.

Desta forma, a externalização das funções e as práticas de flexibilização evidenciam a responsabilidade individualizada do trabalhador pela gestão de sua carreira, de sua formação e pelo acesso aos direitos sociais e trabalhistas. (KOVACS, 2006). A restrição do tempo de descanso e a jornada de trabalho estendida, interferem na vida pessoal e nas condições de saúde. A seguir, abordamos sobre a estrutura organizacional que envolve o PJ aqui estudado e também como se apresenta a autonomia e hierarquia neste formato de trabalho.

### 3.4 AUTONOMIA E SUBORDINAÇÃO NA RELAÇÃO DE PESSOA JURÍDICA

Para melhor compreensão das duas categorias de análise (autonomia e subordinação) na relação contratual de Pessoa Jurídica, Rosenfield destaca que a autonomia individual,

em seu sentido filosófico, pode ser compreendida como autogovernança, autodeterminação, habilidade de construir objetivos e valores próprios, liberdade de fazer escolhas e planos, e agir em conformidade com tais valores e objetivos. Isso leva à realização de si, condição para construir uma vida com significado. (ROSENFELD, 2011 p. 210).

Para Kovács (2006), autonomia no trabalho é a possibilidade de intervenção e decisão nos processos do trabalho, incluindo a autoavaliação e ainda a participação na análise e influência nas condições de trabalho de forma geral. Além da diversificação e a individualização das relações laborais, o autor aponta também para as diferenças no grau de autonomia do trabalhador, devido à expansão das formas flexíveis de contratação.

Para os teóricos que defendem o fim da centralidade do trabalho, a autonomia seria possível apenas nas atividades livres da submissão e da lógica da produtividade. Com um entendimento mais amplo, apresentado por Kovács (2006), o trabalho teria uma abordagem ambígua constituindo um meio de consumo e ao mesmo tempo de desenvolvimento, satisfação; pode apresentar uma esfera autoritária, mas também um viés de autorealização. Esta dupla dimensão sobre o trabalho se encaixa ao perfil do PJ que analisamos, pois como identificamos na

pesquisa empírica, ora assume posição de empregado, na medida em que está sob o controle da empresa contratante, sendo levado a cumprir todas as normas da empresa; ora de empresário, na medida em que precisa custear os encargos para manter a empresa ativa. Assim, esse deslocamento entre os papéis do trabalhador pesquisado, também reflete no tipo de autonomia que dispõe na execução de sua atividade.

Se algumas vertentes teóricas defendem as possibilidades de um trabalho mais autônomo e livre para os trabalhadores da chamada “nova economia”, também no plano do discurso, na realidade empírica pesquisada, há uma visão da maior liberdade no trabalho para esses trabalhadores PJs. A autonomia se torna uma meta e elemento que pode ser gerido pelo próprio trabalhador. Nesse contexto, a discussão de empreendedorismo toma corpo. (ROSENFELD e ALVES, 2011). De acordo com os dados de nossa pesquisa empírica (a partir da ferramenta de levantamento de dados *on-line*), os respondentes afirmaram que ser empreendedor consiste em possuir o negócio próprio, inovar quanto aos produtos e serviços, em ter a habilidade de colocar as ideias em prática, além de possibilitar a auto realização e o estímulo ao aprimoramento e desenvolvimento técnico constante. Outros argumentos também foram arrolados pelos entrevistados, tais como o foco em resultado, perfil, desenvolver *software* fora do horário de trabalho (trabalho extra) e a luta para alcançar os objetivos.

A análise das respostas dos PJ pesquisados sobre o empreendedorismo nos levou a reconhecer que o regime de PJ, em vez de se configurar como uma empresa no sentido convencional, é uma mera forma de contratação que pode gerar maior rendimento, embora comporte alguns riscos. Como existe a necessidade da exclusividade contratual, com cumprimento de horário, normas, procedimentos da empresa contratante ou da empresa cliente, prevalecem muitas semelhanças com as condições postas para os trabalhadores celetistas. Podemos dizer, portanto, que a autonomia e o empreendedorismo estão relacionados mais com o perfil pessoal/comportamental do profissional do que com o vínculo contratual, conforme entendimento dos profissionais consultados na amostra.

Depreendemos das entrevistas que a autonomia no vínculo de PJ pode proporcionar facilidade e praticidade do distrato, por não existir a figura de um chefe, por não implicar que o contratado fique preso apenas em uma empresa ou projeto, permite uma maior liberdade com relação a definição de folgas e a possibilidade de

definir a disponibilidade para o cliente-empregador. Desta forma, nos parece que o regime contratual PJ não implica necessariamente em vulnerabilidade, visto que se trata de um regime que possibilita maior facilidade do trabalhador em questão gerir sua própria trajetória profissional. (ROSENFELD, 2011).

No plano prático não significa, contudo, que a autonomia é a liberdade absoluta, mas a possibilidade de definir elementos da tarefa a ser executada, como por exemplo, as etapas, processos, programação de duração, assim como o tipo e quantidade de trabalho necessário. A autonomia revela possibilidade de controle sobre alguns desses fatores, não necessariamente todos (ROSENFELD e ALVES, 2011). Um dos entrevistados mencionou sobre sua influência no processo de trabalho

Profissional 10: A gente desenvolve os projetos em equipe, mas as atividades são entregues por pessoa. Dividimos por hora cada atividade.

**Entrevistadora: Quantas horas você vai levar para esta atividade?**

Profissional 10: 10 horas. Então eles me dão 10 horas para entregar esta atividade.

**Entrevistadora: Quem define este prazo?**

Profissional 10: Às vezes sou eu, às vezes é o gerente. Só que daí ele não tem muita prática e acaba questionando a gente. Ele diz isso vai levar 5 horas, mas daí você vai ver e leva 10. É mais complexo do que ele imagina, então às vezes acaba atrapalhando nosso lado.

**Entrevistadora: Este prazo é possível renegociar? É flexível?**

Profissional 10: Flexível. Ah! Não vou conseguir entregar, a gente renegocia outro prazo. Nada que seja muito grande, uma semana, daí também não. Mas não consegui te entregar hoje, mas amanhã estou te entregando. Um prazo curto de renegociação. (Profissional 10, Consultor Web Center, Empresa H, 04 anos de atuação em TI).

O relato indica, a princípio, a participação do profissional na definição do tempo necessário para a execução da atividade laboral. Trata-se de relativa autonomia no trabalho, pois a referida renegociação de prazos não implica em atrasos superiores a uma semana, mas de um dia para o outro. Na negociação dos prazos, a maleabilidade é pequena, sendo necessário quase sempre se ajustar a demanda do cliente-empregador.

Sobre a hierarquia, Boltanski & Chiapello (2009), consideram que no modelo de rede de empresas proposto pela “nova economia”, implica em extinção da coordenação do trabalho por hierarquia, pois esta sempre se dá com base na dominação. Dentre os motivos apresentados para esta extinção está o nível educacional elevado dos profissionais, e a perspectiva de que estes não querem nem comandar nem serem comandados. O autor ainda registra que a organização do trabalho por projetos, como apresentado anteriormente, desmonta o princípio

hierárquico, tornando as empresas inovadoras e flexíveis. Apesar desta perspectiva teórica de Boltanski & Chiapello, os dados de nossa pesquisa também revelam uma outra realidade:

Aqui nós temos uma estrutura organizacional bem definida, reportamos às gerências específicas ou diretorias específicas que reportam ao presidente.(...) nós temos a presidência, temos as diretorias por departamento e abaixo dessas diretorias temos as áreas que são divididas em áreas de gerências. Aí, abaixo dessas gerências nós temos a estrutura normal, que é: um consultor sênior, um consultor pleno, júnior, assistente e outras funções que são do administrativo que coordena a parte financeira, a parte comercial, a parte de compras, a parte de contabilidade, assim por diante, a parte de recursos humanos. Então, é como se fosse uma empresa normal, a estrutura organizacional não difere de uma empresa tradicional. (Profissional 04, Diretor, Empresa C, 07 anos de atuação em TI).

A Empresa C sugere uma estrutura organizacional hierárquica mais tradicional, através de escalonamento como júnior, pleno e sênior, que pode estar atrelado ao maior conhecimento técnico, além da complexidade das responsabilidades assumidas. Este escalonamento é aplicado ao trabalho PJ, como se o mesmo fosse um funcionário convencional celetista. Geralmente, este escalonamento de senioridade interfere na remuneração do profissional, conforme prática adotada pela Empresa D, “a medida que vai ficando mais sênior o valor do piso vai aumentando” (Profissional 09, Consultor SAP da empresa D, 28 anos, 4 anos de atuação na área de TI).

A organização do trabalho e a interdependência das atividades em cada projeto supõem hierarquia simples, conforme o relato dos entrevistados

A gente tem um gerente, tem um líder técnico da equipe e os desenvolvedores. A gente reporta nossas atividades para o líder, e o líder reporta para o gerente.(...)É o líder mais três.(...) Todos tem formação superior na área de TI. (Profissional 10, Consultor Web Center, Empresa H, 04 anos de atuação em TI).

Outro formato de organização do trabalho é apresentado pelo programador entrevistado da Empresa G:

Não lembro exatamente quantos programadores nós éramos, mas a hierarquia era bem simples. Tinha o Jô, que era o dono, a Gi era a diretora administrativa e nós reportávamos ao M. que era o Gerente de TI. E as equipes eram distribuídas, X programadores para uma equipe tal da empresa cliente, X programadores iam para outra equipe, um ia para projeto, um ia para manutenção. [...] Nem sempre iam mais que três programadores para uma equipe, às vezes ia um programador, dois, como já aconteceu de ter quatro programadores em uma equipe, mas quem cuidada desta distribuição lá dentro era a Gi. O M., a gente se reportava a

ele com relação à serviço, de como estavam indo as coisas, reclamações. (Profissional 08, Superior Cursando, Programador, Empresa G, 23 anos, 04 anos de atuação na área de TI).

O segundo formato sugere maior número de pessoas que o “trabalhador-pessoa jurídica” precisa recorrer, uma sobre distribuição de projetos outra ainda para prestar contas do andamento das atividades e eventuais reclamações. Além dessa hierarquia, o “trabalhador- empresa” ou trabalhador pessoa jurídica ainda precisa se relacionar e prestar conta do andamento do trabalho para o cliente, aumentando assim a pressão vivenciada, o que restringe a autonomia, conforme fragmento abaixo.

Eles [clientes] querem o mundo perfeito, onde tudo funcione maravilhosamente bem em curto espaço. Eles te contratam, eles sabem tuas habilidades técnicas e querem que você dê conta de tudo. Isso acaba sendo estressante porque você acaba, mesmo sem querer, levando serviço para casa, fica pensando como vou resolver isso, tá em cima do prazo, não vai dar tempo, o líder não quer saber e o que eu faço agora, meu Deus do Céu! (...) Eu tinha que fazer do jeito que eles queriam, porque a guria [o cliente] já estava me deixando louco lá dentro, ela me ligava todo dia, toda hora, tá funcionando? Tá funcionando? E agora? Então a cobrança é muito grande dentro da área de TI (...) Então a pressão ali, na tua orelha, é muito psicológico ali dentro, se a pessoa não tiver preparada, não aguentar trabalhar sob pressão é bem difícil suportar assim.” (Profissional 08, Programador, Empresa G, 23 anos, 04 anos de atuação na área de TI).

Desse modo, podemos interpretar que o cliente também é parte que compõe a hierarquia, pois ele influencia de modo direto na execução das atividades laborais. Nesse sentido, o relato acima também revela os efeitos da pressão constante sobre o trabalhador. Estas consequências interferem diretamente na vida pessoal e na saúde do trabalhador, como analisamos a seguir.

### 3.5 A RELAÇÃO DE TRABALHO DE PESSOA JURÍDICA E OS REFLEXOS NA VIDA PESSOAL

Através do avanço tecnológico ou da reorganização social o trabalho é redesenhado e intensificado. Com a elevação da carga de trabalho, impactos são sentidos pelos trabalhadores, principalmente resultando em problemas de saúde de diversas naturezas e proporções (DAL ROSSO, 2008). A nossa pesquisa empírica evidencia que além da saúde, a vida do trabalhador em sua amplitude é afetada, seja na esfera econômica, social e familiar.



Os dados da pesquisa *online* indicam relação direta entre o exercício da profissão e a vida pessoal. Nessa direção, 22 respondentes dos 39 (56,4%), relatam a influência direta entre os dois fatores. Evidenciam como influência, as viagens frequentes e também as longas jornadas de trabalho, com consequências socioeconômicas conforme Quadro 9:

QUADRO 9 – CONDIÇÕES DE TRABALHO E IMPLICAÇÕES NA VIDA PESSOAL

Fatores	Viagens Frequentes	Longa Jornada de Trabalho
Consequências	- Falta de planejamento para organização pessoal/familiar;	- Redução de horário para atividades pessoais;
	- Restrição a hábitos saudáveis, como por exemplo, prática de exercício e alimentação saudável;	- Responsabilidade pelos plantões coagindo o profissional a ficar em casa;
	- Menor tempo de lazer com a família;	- Atraso para as aulas noturnas da faculdade;
	- Gastos excessivos com ligações e deslocamento;	- Jornada de prontidão, ou seja, nos casos que ocorra algum imprevisto é necessário se deslocar até a empresa cliente para resolver o problema;
	- Ausência dos verdadeiros amigos	- Demandas pessoais, que geralmente ficam em “segundo plano”.

Fonte: Pesquisa Empírica, 2012. Questionário *On-line*.

Sobre as viagens frequentes, além de consequências na vida pessoal, parece também interferir na produtividade do trabalhador como menciona o entrevistado

Eu vejo alguns pontos, por ter que me deslocar às vezes, afeta naquilo que gosto de fazer, naquilo que acho importante. Por exemplo, fiquei um mês e meio viajando bastante, que eu fiquei no máximo duas semanas no mesmo lugar, inclusive até algumas viagens internacionais. Nesse período estava quase inviável fazer academia, manter um ritmo de vida mais saudável, inclusive os horários que eu estava dormindo eram horários incompatíveis por ter que me deslocar, pelo avião atrasar acaba afetando muito. E pelo fato de estar em deslocamento fica complicado, porque se deslocando, dificilmente você consegue desenvolver outra atividade. Mesmo ler eu tenho um pouco de dificuldade em viagem. Aí, esse é o caso que vejo que atrapalha muito e é inerente ao cargo, é inerente ao trabalho (Profissional 09, Administrador, Consultor SAP da empresa D, 28 anos, 4 anos de atuação na área de TI).

O deslocamento mencionado, afeta na execução de atividades, como por exemplo, a leitura. Para o entrevistado trata-se de um tempo ocioso, sem aproveitamento efetivo e que não gera resultados.

Além das viagens, o outro fator que interfere na vida pessoal é a extensa jornada de trabalho. Apesar da flexibilidade de horário ser considerada como vantagem por alguns dos entrevistados, sete respondentes da pesquisa *on-line* tem

jornada de trabalho semanal superior a 48 horas semanais. Esta jornada é realizada majoritariamente – vinte indicações (51,3%) – em horário diurno. Também tivemos quinze menções (38,5%) para indiferença quanto ao período (diurno ou noturno) para realizar o trabalho desde que o prazo de entrega do projeto seja cumprido. Além da jornada semanal estendida de trabalho, dezenove respondentes (48,7%), ainda desenvolvem atividades profissionais além do horário contratado de trabalho, elaborando relatórios ou fazendo atendimento remoto, por exemplo. Estes casos tendem a acontecer de duas a três vezes na semana conforme os pesquisados, com dezoito indicações (46%).

A intensificação do trabalho que ocorre devido a jornada de trabalho prolongada, ou pela ampliação das atividades e responsabilidades dos “trabalhadores-empresa”, acarreta na precarização dos vínculos interpessoais que respinga no convívio familiar, no lazer e nas demais formas de interação social, gerando a limitação dos “tempos de conviver”, decorrente do cansaço excessivo. Essas condições “isola o indivíduo e repercute de modo importante na vida afetiva e na subjetividade de cada um” (SELIGMANN-SILVA, 2011, p. 468). Um dos programadores entrevistados destaca que o cansaço físico restringe seu convívio social:

O principal é o que mais pesa é na hora de dormir. Você acaba virando um zumbi! Tem dias que eu não durmo, tem dias que durmo às 4 horas e acordo às cinco e meia. Você acaba perdendo muito tempo pensando em como você vai resolver seus problemas, você acaba se enfiando nos estudos porque é uma profissão. O mais frustrante desta área é, você pode conhecer muita coisa, meia hora depois já tem coisa nova e você olha assim, ‘mas eu nem terminei de dominar isso’. Daí, às vezes, você acaba tendo que gastar mais tempo, perde tempo pra poder dormir, pra poder namorar, para poder descansar, pra poder fazer qualquer outra coisa. (Profissional 08, Programador, Empresa G, 23 anos, 04 anos de atuação na área de TI).

Esse relato também demonstra a preocupação e ansiedade de manter-se atualizado tecnicamente, em um contexto que novas tecnologias surgem constantemente, exigindo a dedicação para a atualização frequente, interferindo assim, no tempo que teria para se dedicar ao lazer, amigos e família.

A jornada estendida ocorre tão frequentemente que um dos respondentes precisou adotar estratégias para fins de redução, conforme resposta: “porém isso [trabalho x vida pessoal] já aconteceu. Hoje eu tenho cláusulas contratuais com valores diferenciados para estes atendimentos fora de horário, o que impediu que os

abusos fossem cometidos. Mas já aconteceu isso em outras ocasiões”. (A.S.B., 34 anos, Casado, uma filha de 13 anos, 15 anos na área de TI)<sup>27</sup>

Para outro profissional, a condição de estar sempre em prontidão interferiu também na sua participação nesta pesquisa, através da realização da entrevista pessoal, que precisou ser remarcada de última hora. Esta foi reagendada para o dia seguinte, domingo, e foi realizada em um *shopping* e com presença da namorada do profissional, denotando a restrição dos momentos de lazer do pesquisado e sua jornada frenética de trabalho, conforme declaração:

Até nossa entrevista estava marcada pra ontem e como te falei não dava pra ir porque tinha coisa. Do nada, ligaram para mim e, ‘preciso que você faça isso’, e você tem que fazer... E hoje, o que eu pago muito por isso é não poder descansar. Hoje eu sou uma pessoa super cansada, estressada. Minha namorada está aqui e pode confirmar isso. Ela convive comigo e sabe que sou uma pessoa altamente estressada, vivo cansado, fico me arrastando pelos cantos. Às vezes a gente não sai porque eu tenho que ficar descansando, dormindo, quando tem tempo para dormir. Às vezes nossos encontros são com o *notebook* do lado e eu trabalhando. Você acaba perdendo muito de sua vida e isso é perigo, porque você acaba largando mão do que realmente é importante para você por causa da tua profissão. (Profissional 08, Programador, Empresa G, 23 anos, 04 anos de atuação na área de TI).

Mesmo tendo consciência que tem que largar “mão do que realmente é importante para você por causa da profissão” o entrevistado considera como uma rotina normal e necessária para seu desenvolvimento técnico, o ato de adquirir novos conhecimentos, pois ainda que tenha 4 anos de atividade, considera-se como iniciante na área. Por considerar uma rotina necessária para seu estágio profissional atual não adota ações e estratégias para mudar e amenizar as consequências adversas.

Ainda sobre a influência da profissão na vida pessoal, os entrevistados apontam algumas ações que devem fazer sempre: necessidade de levar o *notebook* para todo o lugar que vai, a preocupação quanto ao roubo de seus instrumentos de trabalho, visto que a responsabilidade sobre os equipamentos (*notebook* e outros), é sua; telefonemas dos superiores e ou de clientes nos finais de semana e fora do horário de trabalho para atendimento remoto; meses com menos dias ou muitos feriados prejudicam a manutenção da saúde financeira e por fim, muitas vezes, o ter que sujeitar-se a ter que aumentar a produtividade e a trabalhar além da

---

<sup>27</sup> Profissional que contribuiu com a pesquisa *on-line*.

remuneração acordada se revela como condição para se manter em projetos, o que nem sempre é reconhecido.

Um dos entrevistados, pelo fato não ter em Curitiba um ciclo social amplo, julga não ter interferência na vida pessoal, conforme relato:

Acho que não, porque estou morando sozinho em Curitiba, questão de família acaba não pesando. Moro sozinho, então para mim, trabalhar é até mais vantajoso, estou lá ganhando, em casa, estou sem fazer nada, pra mim não vejo essa interferência. (Profissional 10, Consultor Web Center, Empresa H, 04 anos de atuação em TI).

Neste caso o trabalho que realiza é a única forma de interação social que o profissional possui e de se sentir ocupado. Em nossa amostra trata-se de caso isolado, porém nos faz pensar nos demais profissionais que também mudam de cidade para atuar em projetos cada vez mais globalizados. Neste formato de trabalho, a mobilidade, a flexibilidade se fazem necessárias na tentativa de garantir sua alocação nos projetos.

A pesquisa *on-line* ainda revela que, quando o assunto é a relação entre a profissão e a saúde, o índice é ainda maior, apontada por 25 trabalhadores dos 39 (64%), que indicam sintomas decorrentes da profissão. Dentre os sintomas físicos e psíquicos mais recorrentes, destacam:

QUADRO 10 – SINTOMAS FÍSICOS E PSÍQUICOS APRESENTADOS PELOS “TRABALHADORES-EMPRESAS”

Sintomas Físicos	Sintomas Psíquicos
- Lesão por Esforço Repetitivo (LER);	- Elevado nível de <i>stress</i> ;
- Sedentarismo;	- Irritação;
- Dor de cabeça;	- Mau humor;
- Visão prejudicada;	- Desgaste Emocional;
- Problemas de Coração;	- Falta de Atenção;
- Alteração da pressão arterial;	- Desânimo;
- Perda de apetite impactando na redução de peso;	- Falta de Atenção;
- Gastrite;	- Nervosismo.
- Desgaste físico.	- Elevado nível de ansiedade.

**Fonte:** Pesquisa Empírica, 2012. Questionário *On-line*

Os sintomas físicos mencionados no Quadro 10 são decorrentes do uso frequente do computador, enquanto os sintomas psíquicos estão atrelados à pressão para entregar em prazo curto. Nesse segmento, conforme Rosenfield:

O ritmo de trabalho é intenso, sua estruturação por projetos exige adaptação constante a metas e prazos sempre renováveis. É preciso desenvolver um importante autocontrole das ansiedades e gerir metas nem sempre exequíveis. Tal ritmo é dependente de um ambiente dinâmico e de projetos de inovação que pressionam o mercado a mudanças constantes. (ROSENFELD, 2011, p.11).

Além da ansiedade também identificada por Rosenfield, outros aspectos referentes às condições de trabalho merecem destaque: a saúde fica prejudicada em função de ausência de férias e descansos, e como não se tem os mesmos direitos de um funcionário CLT, acabam relegando a saúde, consultas preventivas e principalmente por ser um trabalho com pouca atividade física, além de dores comuns em punhos e ombros. Na análise de Beck (2010), “os ganhos de soberania obtidos pelos trabalhadores sobre seu trabalho com a flexibilização espacial do trabalho assalariado podem ser combinados com uma privatização dos riscos que o trabalho oferece à saúde física e psicológica”. (BECK, 2010, p.209).

Sobre o esgotamento psíquico, um dos respondentes ainda menciona a Síndrome do Pânico, resposta que merece um olhar analítico e atento por outras pesquisas, considerando que não é objeto de discussão nesta dissertação.

O trabalho na assim chamada “sociedade do conhecimento”, acarreta consequências distintas à saúde do trabalhador em relação ao trabalho da sociedade industrial. Enquanto na “sociedade do conhecimento”, temos uma proporção maior de sintomas psíquicos, na sociedade industrial temos consequências físicas com maior destaque, seja através do esforço repetitivo ou ainda decorrente de acidente de trabalho. De acordo com Dal Rosso (2008, p. 143) “as indicações dos problemas de saúde são de outra ordem. Referem-se especialmente à saúde psíquica e a problemas decorrentes de um tipo de trabalho eminentemente intelectual e relacional.”

As condições do trabalho no capitalismo contemporâneo que contribuem, direta ou indiretamente, para os sintomas psíquicos são: pressão constante, metas ousadas, prazos restritos para a complexidade da atividade, formas de controle facilitadas pela tecnologia (acompanhamento remoto), exigência e interferência constante dos clientes no processo produtivo, dentre outros. Um dos entrevistados fala sobre o impacto da pressão que os profissionais são submetidos no dia a dia:

eu mesmo já fui chorar no banheiro, porque a pressão é muito grande, é muita gente no seu pé. (Profissional 08, Programador, Empresa G, 23 anos, 04 anos de atuação na área de TI).

De acordo com Boltanski & Chiapello (2009), as formas de controle e acompanhamento remoto são possibilitadas pelo uso das novas tecnologias, que se constituem, de fato, em “uma oportunidade para aumentar a pressão sobre os assalariados, sendo acompanhada por nível elevado de pressão psicológica e exigindo maior atenção vigilância e concentração do trabalhador.” (Boltanski & Chiapello 2009, p.275).

Para melhor representar esta reflexão sobre trabalho e saúde temos o seguinte relato: “A profissão é meu ganha-pão e onde passo a maior parte do meu dia. A pressão e o *stress* do trabalho refletem no resto do meu dia.” (L.S., 33 anos, masculino, 6 anos na área de TI)<sup>28</sup>.

---

<sup>28</sup> Profissional que contribuiu com a pesquisa on-line.

#### 4 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Em se tratando de um segmento aquecido da economia nacional - com surgimento de novas empresas e ampliação de outras -, seja na extensão territorial, com a abertura de novas filiais ou parcerias com empresas multinacionais, ou na diversidade de produtos e serviços agregados, o setor de tecnologia da informação e comunicação, seja *hardware* ou *software*, apresenta-se como terreno fértil para as pesquisas acadêmicas, principalmente para a Sociologia do Trabalho. Neste contexto de mudanças constantes e de um regime de acumulação flexível, o trabalho assume novas configurações, no que se refere às condições de sua realização, das relações de trabalho, de novas exigências de qualificações, dentre outras características. Surgem as equipes virtuais, pois a tecnologia permite e facilita que o trabalho seja realizado remotamente, e desta maneira interliga através da tecnologia trabalhadores de diferentes regiões e países em prol de um projeto, de um resultado em comum.

Frente a esta questão, esta dissertação adotou como principal objetivo apresentar e analisar sociologicamente o regime contratual flexível do PJ, bastante difundido no setor, concebidos aqui como “trabalhador-empresa” ou trabalhador-pessoa jurídica. Esse trabalhador adota a personalidade jurídica para prestar serviço para um único cliente-empregador por prazo indeterminado. A trajetória ocupacional deste profissional é demarcada pela transição entre projetos e não a transição entre empresas. O projeto tem começo, meio e fim. A cada novo projeto, o “trabalhador-empresa” é destinado, como representante ou “funcionário” do cliente-empregador, justificando assim o elo por período indeterminado com o cliente-empregador.

É uma modalidade de vínculo flexível que não garante os direitos trabalhistas e previdenciários para o trabalhador, porém que encontra formalização através do enquadramento de Microempreendedor Individual (MEI) e Microempresa Simples - modalidades com tributos fiscais reduzidos criadas pelo Estado com o intuito de reduzir o desemprego e a informalidade que assolavam o Brasil no decorrer da década de 1990. Para analisar o regime contratual do trabalhador PJ, estabelecemos como análise os seguintes fatores: remuneração, contrato de trabalho, condições do trabalho, reflexos na vida pessoal, autonomia e hierarquia e as razões que levaram a essa relação contratual, se por imposição ou escolha pessoal.

A particularidade desse setor pode ser identificada em cada fator analisado. Sobre a remuneração: a existência de um valor mínimo estipulado de acordo com o grau de conhecimento técnico e experiência para quando não existir projeto para alocação do trabalhador PJ; o valor maior específico para atendimento fora do horário comercial de trabalho, dentre outros. Ao analisar o contrato de trabalho do trabalhador PJ com o cliente-empregador identificamos cláusulas contratuais bem semelhantes ao contrato de trabalho celetista, como por exemplo, um período de aviso prévio para o distrato. A cláusula contratual que restringe esse trabalhador PJ, esse “trabalhador-empresa” a estabelecer relacionamento comercial com clientes do empregador, mesmo depois da rescisão contratual pode ser considerada uma condição desfavorável ao PJ. A realidade do dia a dia do trabalho, conforme levantamento nas entrevistas pessoais e a análise do contrato nos permitiram delinear a dupla posição assumida pelo trabalhador, que ora assume a posição de empregado, na medida em que precisa cumprir normas e processos da empresa contratante ou da empresa cliente e ora de empresário, na medida em que se responsabiliza pelo risco do negócio e também pelos tributos para manter-se como empresa ativa.

Sobre as condições de trabalho vivenciadas pelo trabalhador PJ destacam-se, a instabilidade, a ausência dos direitos trabalhistas e benefícios e a ampliação da jornada de trabalho, e as viagens frequentes. Nesse cenário definido por Beck, como próprio de uma Sociedade de Risco, o trabalhador aqui estudado convive com a instabilidade e incerteza. A carreira torna-se responsabilidade exclusiva do trabalhador. Com este vínculo contratual, a disciplina financeira torna-se importante para a organização do trabalhador para custear uma previdência privada pensando em seu futuro. O lazer e os hábitos saudáveis são amenizados devido à ampliação da jornada de trabalho, assim como pelas viagens frequentes. Desta maneira também a saúde é afetada, com a presença de sintomas físicos e psíquicos, em decorrência da pressão, dos prazos curtos e também da ansiedade em acompanhar a evolução tecnológica, que exige qualificação e requalificação constantes.

Apesar de sua personalidade jurídica, o que sugere uma relativa autonomia para definição dos métodos do trabalho, o “trabalhador-empresa” vivencia um cenário onde precisa atender as demandas de seu cliente-empregador, assim como as normas definidas pela empresa-cliente, aquela que contratou os serviços do cliente-empregador. Então ele se encontra entre duas empresas, que ditam as



normas, processos e jornada de trabalho. Há um encurtamento na distância hierárquica, tornando as empresas do segmento de *software* mais dinâmicas, porém nossa pesquisa empírica demonstrou que algumas empresas insistem em adotar um padrão hierárquico fordista. E ao tentarmos entender como o vínculo de PJ, “trabalhador-empresa”, surgiu na trajetória ocupacional dos profissionais que participaram da pesquisa, identificamos que o mercado de trabalho, cada vez mais agressivo, interfere direta ou indiretamente nesta decisão. Diretamente, no momento da contratação em que o trabalhador é impelido a este regime contratual, ou indiretamente, quando o incentivo maior for o interesse em atuar na área, independente do vínculo contratual. Assim este trabalhador se relaciona com a sua trajetória profissional independente do vínculo contratual, apesar dos riscos que a relação de PJ proporciona.

Esta pesquisa não teve a pretensão de esgotar o tema, e sim, mediante os achados da realidade empírica e sua reflexão pela Sociologia do Trabalho, lançar novas indagações e interesses para pesquisas futuras. Desse estudo, ficam ainda muitas questões a serem estudadas em futuras investigações, tais como, em que medida o ganho financeiro de um trabalhador na condição de PJ é efetivamente maior comparado ao profissional celetista que desenvolve o mesmo cargo e possui a mesma experiência? Qual seria a proporção maior necessária na remuneração de um PJ em vistas a equiparar e mesmo suplantar o ganho de um celetista? Estas questões poderão ser respondidas a partir da análise criteriosa dos encargos que compõem a remuneração celetista e também da carga tributária necessária para manter a empresa ativa, no caso do PJ.

Novas investigações que envolvam estudos comparativos com outras cidades (dentro do estado e com outras regiões do Brasil), onde o setor de desenvolvimento de *software* também apresenta destaque, como por exemplo, Maringá ou Londrina e ou em outros estados como Minas Gerais e São Paulo, por exemplo, com o fito de identificar especificidades, mas também as condições gerais nesse segmento. Assim, seria possível traçar uma análise relacional das condições de trabalho deste “trabalhador-empresa” em diferentes cidades ou até mesmo verificar se este regime contratual é disseminado em outras regiões. Esta questão foi levantada a partir da entrevista com o profissional 10.

Como essa questão aparece para o Ministério do Trabalho e seus juristas? Se há e qual o teor e finalizações de ações trabalhistas movidas por estes PJs contra a

empresa cliente-contratante, requerendo, por exemplo, o reconhecimento do vínculo de emprego. Parece-nos, assim, que emerge um vasto campo de pesquisa e que aqui só desfiámos um pequeno fio.

Dentre os achados desta pesquisa, destacamos também a figura do sócio minoritário, que também é um PJ, porém está incluso no contrato social da empresa recebendo *pro-labore* e assumindo o risco pelos bons e maus resultados da organização. Consideramos que este formato contratual consiste em uma nova estratégia, ainda pouco difundida, para mascarar a relação de emprego. Desta forma, uma vez que até o momento não temos conhecimento de pesquisas sociológicas que abordem este sujeito social, mesmo que em outros setores da economia, identificamos como um tema instigante para a Sociologia do Trabalho analisar a condição de trabalho deste sócio minoritário.

Por fim, a hipótese inicial levantada de que o trabalho no setor de *software* se constitui e se desenvolve em modalidades de contratação flexível pode ser confirmada, ao delinear o perfil destes profissionais (conforme Tabela 04), identificamos que são os que têm menor tempo de experiência na área e idade média mais baixa. A segunda hipótese levantada considera que as práticas de contratação flexíveis do trabalho (dentre elas a relação de PJ, habitual no setor de *software*) muito assentadas no discurso de empreendedorismo, do ser dono de seu próprio negócio, reforçam a ideia da individualidade na organização do trabalho. Antes de ser um empresário na sua forma mais genuína, o PJ é um “trabalhador” que se adapta ao mercado e às suas exigências. Ele, como um prestador de seu serviço, vive dos ganhos de seu trabalho vinculado a uma única empresa contratante, não tendo a liberdade de prestar serviços a outros clientes.

## 5 REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

AGÊNCIA CURITIBA. <http://www.agencia.curitiba.pr.gov.br/>. Acessado em 17/10/2012 às 17:40.

ANTUNES, Ricardo. **Os sentidos do Trabalho: ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho**. São Paulo: Boitempo, 2009.

ARAÚJO, Silvia; BRIDI, Maria Aparecida; MOTIM, Benilde Lenzi. **Sociologia: um olhar crítico**. São Paulo: Contexto, 2009.

BECK, Ulrich. **Sociedade de Risco: Rumo a uma outra modernidade**. São Paulo: Ed. 34, 2010.

BECK, Ulrich; GIDDENS, Anthony; LASH, Scott. **Modernidade Reflexiva: Política, Tradição e Estética na Ordem Social Moderna**. São Paulo: UNESP, 1997.

BERGAMASCHI, Sidnei. **Modelos de Gestão da Terceirização de Tecnologia da Informação: um estudo exploratório**. Doutorado em Administração. USP. São Paulo: 2008.

BOLTANSKI, Luc; CHIAPELLO, Ève. **O Novo Espírito do Capitalismo**. São Paulo: WMF Martins Fontes, 2009.

BRAGA, Ruy (Orgs). **Infoproletários: degradação real do trabalho virtual**. São Paulo: Boitempo Editorial. 2009.

\_\_\_\_\_. **O trabalho na trama das redes: para uma crítica do capitalismo cognitivo**. Revista de Economía Política de las Tecnologías de la Información y Comunicación, Vol. VI, nº3, Sep.-Dec. 2004. Disponível em <http://www2.eptic.com.br/arquivos/Revistas/Vol.VI,n.3,2004/RuyBraga.pdf> Acesso em 13/11/2012.

BRIDI, Maria Aparecida; MOTIM, Benilde. **O trabalho no setor de informática no Paraná: reflexões sociológicas**. Revista paranaense do desenvolvimento do Paraná, Curitiba: IPARDES, 2013. (no prelo)

BRIDI, Maria Aparecida. **Ação coletiva e comissões de trabalhadores em plantas flexíveis: o espaço da política**. (Tese de doutorado). Curitiba: UFPR, 2008.

\_\_\_\_\_. **Trabalhadores dos anos 2000**. O sentido da ação coletiva na fábrica de nova geração. São Paulo: LTr Editora, 2009.

\_\_\_\_\_. (Coord.). **Redes de empresas, trabalho e relações de trabalho no setor de informática no Paraná**. Projeto de Pesquisa Curitiba: UFPR/Pós Graduação em Sociologia. 2011.

CARDOSO, Adalberto, M. **A década neoliberal e a crise dos sindicatos no Brasil**. São Paulo: Boitempo Editorial, 2003.

CASSAR, V. B. **Direito do Trabalho**. Rio de Janeiro: Impetus, 2011.

CASSIALATO, José E.; LASTRES, Helena M.M. O foco em Arranjos Produtivos e inovativos locais de micro e pequenas empresas. In: CASSIALATO, José Eduardo;

LASTRES, Helena Maria Martins; MACIEL Maria Lucia. (orgs.) **Pequena Empresa: cooperação e desenvolvimento local**. Rio de Janeiro: Relume Dumará, 2003.

CASTEL, Robert. **As metamorfoses na questão social**. Rio de Janeiro: Vozes, 1998.

CASTELLS, Manuel. **A Sociedade em rede**. São Paulo: Paz e Terra, 1999.

CASTILLO, Juan José. O Trabalho do Conhecimento na Sociedade da Informação: A análise dos programadores de *software* In: (orgs) ANTUNES, Ricardo. BRAGA Ruy. **Infoproletários: degradação real do trabalho virtual**. São Paulo: Boitempo, 2009, 1ª edição.

CASTRO, Barbara. **Gênero e Trabalho na Tecnologia da Informação: um perfil dos profissionais do setor no Brasil**. XV Congresso Brasileiro de Sociologia. Paraná, 2011. Disponível em [http://www.sbsociologia.com.br/portal/index.php?option=com\\_docman&task=cat\\_view&gid=192&Itemid=171](http://www.sbsociologia.com.br/portal/index.php?option=com_docman&task=cat_view&gid=192&Itemid=171) Acesso em 14/11/2012.

CATTANI, Antônio D; HOLZMANN, Lorena (orgs). **Dicionário de Trabalho e Tecnologia**. Porto Alegre: Ed. da UFRGS, 2006.

CATHARINO, Jose Martins. **Compendio Universitário de Direito de Trabalho**. São Paulo: Jurídica Universitária, 1972.

COCCO, Giuseppe; GALVÃO, Alexander Patez; SILVA, Gerardo (orgs.), **Capitalismo Cognitivo**. Rio de Janeiro: DP&A, 2003.

COELHO, Fábio Ulhoa. **Curso do Direito Comercial – Direito de Empresa**. São Paulo: Saraiva, 2010, Vol.1, 14ª Edição.

COELHO, Fábio Ulhoa. **Curso do Direito Comercial – Direito de Empresa**. São Paulo: Saraiva, 2010, Vol.2, 14ª Edição.

DAL ROSSO, Sadi. **Mais Trabalho! A intensificação do labor na sociedade contemporânea**. São Paulo: Boitempo, 2008.

DE LA GARZA TOLEDO, Enrique de, *et. al.* Para um conceito ampliado de trabalho, de controle, de regulação e de construção social da ocupação: os “outros trabalhos”. In: LEITE, Marcia; ARAÚJO, Angela M. C. **O trabalho reconfigurado**: Ensaio sobre o Brasil e México. São Paulo: Annablume, 2009.

DOWBOR, Ladislau. **O que acontece com o Trabalho?** 3.ª ed. São Paulo: Senac, 2006.

DRUCK, Graça; FRANCO, Tânia. **Terceirização: A Chave da Precaridade do Trabalho no Brasil**. IN: NAVARRO, Vera Lucia; PADILHA, Valquíria (Orgs) Retratos do Trabalho no Brasil. Uberlândia: Edufu, 2009.

DUENHAS, Rogério Allon; GONÇALVES, Flávio de Oliveira. **O Os Principais Atores na Confrontação de um Sistema Local de Inovação**: um estudo ilustrativo do APL de *Software* de Curitiba como um potencial sistema local de inovação. Revista Brasileira de Economia de Empresas, Vol. 10, nº2. Brasília. 2010. Disponível em <http://portalrevistas.ucb.br/index.php/rbee/article/view/3101>. Acesso em 13/11/2012.

FAYAD, M. E.; SCHMIDT, D. C. **Object-Oriented Application Frameworks. Communications of the ACM**, ACM Press, New York, NY, USA, v. 40, n. 10, p. 32-38, 1997.

FERREIRA, André Machado Dias. **Estudo dos Aspectos Avaliados em decisões de Terceirização de Tecnologia da Informação**. Mestrado em Engenharia. USP. São Paulo: 2008.

GOMES, Orlando. GOTTSCHALK, Elson. **Curso de Direito do Trabalho**. 14ª ed. de acordo com a Constituição de 1988. Rio de Janeiro: Forense, 1995.

GUTIERREZ, Regina Maria Vinhais; ALEXANDRE, Patrícia Vieira Machado. **Complexo Eletrônico: Introdução ao Software**. BNDES Setorial, Rio de Janeiro, n. 20, p. 3-76, set. 2004. Disponível em [http://www.bndes.gov.br/SiteBNDES/export/sites/default/bndes\\_pt/Galerias/Arquivos/conhecimento/bnset/set2001.pdf](http://www.bndes.gov.br/SiteBNDES/export/sites/default/bndes_pt/Galerias/Arquivos/conhecimento/bnset/set2001.pdf). Acesso em 13/11/2012.

HARVEY, David. **A Condição pós moderna**. São Paulo: Loyola, 1993.

JOHNSON, Allan G. **Dicionário de Sociologia**: guia prática da linguagem sociológica. Rio de Janeiro: Ed. Jorge Zahar, Ed.1997.

KARL, Marx. **Trabalho Assalariado e Capital & Salário, Preço e Lucro**. São Paulo: Expressão Popular, 2010.

KOVÁCS, Ilona. **Novas Formas de Organização do Trabalho e Autonomia no Trabalho**. Revista Sociologia, Problemas e Práticas, nº52, Setembro de 2006, pp. 41-65. Disponível em <http://www.scielo.gpeari.mctes.pt/pdf/spp/n52/n52a03.pdf>. Acesso em 13/11/2012.

KREIN, José Dari. **O Aprofundamento da Flexibilização das Relações de Trabalho no Brasil nos Anos 90**. UNICAMP. Campinas, 2001.

KREIN, José Dari, SANTOS, Anselmo Luis dos, NUNES, Bartira Tardelli. **Trabalho no Governo Lula: avanços e contradições**. Texto para Discussão, Instituto de Economia/UNICAMP, Campinas, n.201, fev. 2012.

KUBOTA, Luis Claudio. **Os Desafios para a Indústria de Software**. Texto para Discussão nº1150, IPEA, Brasília, Janeiro 2006. Disponível em [http://www.redmercosur.org/iepcim/RED\\_MERCOSUR/biblioteca/ESTUDOS\\_BRASIL/BRA\\_88.pdf](http://www.redmercosur.org/iepcim/RED_MERCOSUR/biblioteca/ESTUDOS_BRASIL/BRA_88.pdf). Acesso em 13/11/2012.

LAZZARATO, Maurizio e NEGRI, Antonio. **Trabalho Imaterial**. Rio de Janeiro: DP&A, 2001.

LEITE, Marcia de Paula. O Trabalho e suas configurações: conceitos e realidades. In: (orgs) LEITE, Marcia de Paula. ARAÚJO, Angela Maria Carneiro. **O Trabalho Reconfigurado: Ensaio sobre Brasil e México**. São Paulo: Annablume, 2009.

LIMA, Jacob Carlos. A Globalização da Precariedade: A Informalidade em tempos de Trabalho Flexível. In: (orgs) NAVARRO, Vera Lucia. PADILHA, Valquíria. **Retratos do Trabalho no Brasil**. Uberlândia: Edufu, 2009.

LOJKINE, Jean. **A Revolução Informacional**. São Paulo: Cortez, 1995.

LUNARDI, Maria Elizabeth. **Parques Tecnológicos: Estratégias de Localização, Florianópolis e Curitiba**. Curitiba: Ed. do Autor, 1997.

MARANHÃO, Délio; CARVALHO, Luiz Inácio B. Carvalho. **Direito do Trabalho**. Revista atualizada de acordo com a constituição de 1988 e legislação posterior. 17.ed. Rio de Janeiro: Fundação Getúlio Vargas. 1993.

MARX, K.. *O capital*, livro I capítulo VI (inédito). São Paulo: Livraria Editora Ciências Humanas Ltda., 1978.

MOSSI, Thays W. **Esse é meu nome, trabalho em TI e não sou a empresa: identidade profissional dos quadros superiores de TI**. Trabalho de Conclusão de Curso. Departamento de Sociologia - UFRGS. Porto Alegre: UFRGS, 2009.

MOSSI, Thays Wolfarth, ROSENFELD, Cinara. **O que é ser Flexível na Nova Configuração do Trabalho?** Os Quadros Superiores de TI e a Flexibilidade na Gestão da Empresa, na Organização do Trabalho e nas Relações de Trabalho. Revista ABET Vol X, nº2, Jul/Dez. 2011.

MOSSI, Thays Wolfarth. **A Falácia da Aventura: A relação dos quadros superiores de TI com a dimensão moral de seu trabalho**. Mestrado em Sociologia. UFRGS. Porto Alegre, 2012.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Iniciação ao Direito do Trabalho**. São Paulo: LTR, 2005.

Observatório Softex. Disponível em: [http://www.softex.br/observatorio/softex/\\_home/default.asp](http://www.softex.br/observatorio/softex/_home/default.asp). Acessado em 25/10/2012 às 11:00.

OFFE, Claus. **Capitalismo Desorganizado: Transformações Contemporâneas do Trabalho e da Política**. São Paulo: Brasiliense, 1989.

\_\_\_\_\_. **Trabalho como categoria sociológica fundamental?** IN: OFFE, C. Trabalho e Sociedade, Rio de Janeiro: Tempo Brasileiro, 1989.

OLIVEIRA, Daniela Ribeiro de. **Os trabalhadores da Indústria de Software: flexíveis e precários?** Mestrado em Sociologia. UFSC. São Carlos, 2009.

POCHMANN, Marcio. **E-Trabalho**. São Paulo: Publisher Brasil, 2002.

\_\_\_\_\_. **O Emprego no Desenvolvimento da Nação**. São Paulo: Boitempo, 2008.

PRADO, Edmir Parada Vasques. **Terceirização da Tecnologia da Informação: Uma avaliação dos fatores que motivam sua adoção em empresas do setor industrial de São Paulo**. Mestrado em Administração. São Paulo: FEA/USP, 2000.

RAMALHO, José Ricardo; RODRIGUES, Iram Jácome. **Trabalho, flexibilidade e terceirização**. O caso da indústria automobilística. In; DAU, Denise Motta; RODRIGUES, Iram Jácome; CONCEIÇÃO, Jefferson José.(org.) **Terceirização no Brasil: do discurso à precarização do Trabalho**. São Paulo: Annablume, 2009.

RAMOS, Andre Luiz Santa Cruz. **Curso de Direito Empresarial – o nome regime jurídico-empresarial brasileiro**. Salvador: Jus Podivm, 2009.

Receita Federal. **Cadastro Nacional da Pessoa Jurídica – CNPJ**. Disponível em: <http://www.receita.fazenda.gov.br/PessoaJuridica/CNPJ/ConsulSitCadastralCNPJ.htm> acessado em 20/09/2012 às 19:20.

RENAULT, Emmanuel. **Vocabulário de Karl Marx**. São Paulo: WMF Martins Fontes, 2010.

Revista da Tecnologia da Informação, nº29, 2009.

RIFKIN, Jeremy. **O Fim dos Empregos: O Declínio Inevitável dos Níveis de Emprego e a Redução da Força Global de Trabalho**. São Paulo: Makron Books, 1995.

ROCHA, Frederico. **As Atividades Produtoras de Software no Brasil**. Texto para Discussão nº603, IPEA, Rio de Janeiro, Novembro 1998. Disponível em <http://www.ipea.gov.br/pub/td/td0603.pdf>. Acesso em 13/11/2012.

RODRIGUES, Maria Emília. **Trabalho, Autonomia e Identidade dos Profissionais de Software no Capitalismo Flexível**. Mestrado em Sociologia. UFPR. Curitiba, 2012.

ROSELINO, José Eduardo; GARCIA, Renato. **Considerações sobre a Lei da Informática: uma avaliação de seus resultados como instrumento indutor de desenvolvimento tecnológico e Industrial**. Gestão&Produção. V.11, nº2, p.177-185, maio-agosto/2004. Disponível em <http://www.scielo.br/pdf/gp/v11n2/a04v11n2.pdf>. Acesso em 13/11/2012.

ROSELINO, José Eduardo. **A Indústria de Software: o “modelo brasileiro” em perspectiva comparada**. Doutorado em Ciências Econômicas. UNICAMP. Campinas, 2006.

ROSENFELD, Cinara L. **Trabalho decente e justificação da precarização**. Revista Tempo Social, n. 23(1), junho de 2011. Disponível em <http://www.scielo.br/pdf/ts/v23n1/v23n1a12.pdf>. Acesso em 13/11/2012.

ROSENFELD, Cinara, ALVES, Daniela de. **Autonomia e Trabalho Informacional – O teletrabalho**. Revista de Ciências Sociais, Rio de Janeiro, vol. 54, no 1, 2011, pp. 207 a 233. Disponível em [http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0011-52582011000100006](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0011-52582011000100006). Acesso em 13/11/2012.

SAAD, Eduardo Gabriel. **Consolidação das Leis do Trabalho Comentada**. São Paulo: LTR, 2012.

SALATTI, Rita de Cássia. **Flexibilização do Trabalho em Empresas de Desenvolvimento de Sistemas**. Mestrado em Política Científica e Tecnológica. UNICAMP. Campinas, 2005.

SAMPAIO, Sergio Eduardo Ketelhute. **O Desenvolvimento da Aglomeração Produtiva de Software de Curitiba**. Mestrado em Desenvolvimento Econômico. UFPR. Curitiba, 2006.

SILVA, Edith Seligmann. **Trabalho e Desgaste Mental: o direito de ser dono de si mesmo**. São Paulo: Cortez, 2011.

SCATOLIN, Fábio Dória; SAMPAIO, Sergio E.K. **O arranjo Produtivo de Software de Curitiba/PR.** SEBRAE/UFSC/NEITEC. 2004. Disponível em [http://www.neitec.ufsc.br/cd\\_relatorio/arranjos\\_produtivos\\_locais/Artigo\\_Sergio\\_e\\_Sc atolin-Software\\_de\\_Curitiba.pdf](http://www.neitec.ufsc.br/cd_relatorio/arranjos_produtivos_locais/Artigo_Sergio_e_Sc atolin-Software_de_Curitiba.pdf). Acesso em 13/11/2012.

SENNET, Richard. **A Corrosão do Caráter.** Rio de Janeiro: Record, 2009.

SERVINO, Sandro. **Fatores Estressores em Profissionais de Tecnologia da Informação e suas estratégias de enfrentamento.** Mestrado em Gestão do Conhecimento e da Tecnologia da Informação. Universidade Católica de Brasília. Brasília, 2010.

SOFTEX, Observatório. **Software e Serviços de TI: A Indústria Brasileira em perspectiva – n.1.** Campinas: [s.n], 2009.

\_\_\_\_\_. **Software e Serviços de TI: A Indústria Brasileira em perspectiva – n.2.** Campinas: [s.n], 2012.

TAUILLE, José Ricardo. **Para (re)construir o Brasil contemporâneo: trabalho, tecnologia e acumulação.** Rio de Janeiro: contraponto, 2001.

Trabalho em Foco – Jornal Bimestral do Ministério Público do Trabalho em Pernambuco, Ano 1, nº5, Recife (PE), jan/fev.2012.



## 6 ANEXOS

### ANEXO A TERMO DE ADESÃO PARA EMPRESAS PARTICIPAREM DO APL-SW-CWB



#### Arranjo Produtivo Local de Software de Curitiba TERMO DE ADESÃO

Curitiba, XX(dia) de XXX(mês) de 2010.

A empresa [**Razão Social**], sob o CNPJ [**CNPJ**], localizada [**Endereço**], na cidade de [**Cidade**], compromete-se através deste Termo, a integrar-se à iniciativa do setor de Tecnologia da Informação de Curitiba e região Metropolitana, denominado de “*Arranjo Produtivo Local de Software de Curitiba*”, movimento esse, que caracteriza-se pelo espírito de cooperação e proposição de ações estratégicas entre empresas e instituições afins do setor, com o objetivo principal de criar condições para o desenvolvimento empresarial, setorial e regional; e cujas ações propostas, serão executadas por entidades que fazem parte da Governança, a seguir nominadas: ASSESPRO-PR, CITS, Agencia Curitiba, SEBRAE PR, Sistema FIEP, Secretaria de Planejamento do Estado do Paraná, TECPAR, e demais órgãos e entidades que compõem a Rede APL do Estado do Paraná; e que poderão assim, priorizar ações com empresas que estejam comprometidas com este movimento.

Nesta ocasião também, toma conhecimento dos seguintes compromissos para ser reconhecida como empresa integrante deste APL:

1. **Visão** do APL de Software de Curitiba (elaborada pelo setor em 27/03/07)

“APL SW CWB ser reconhecido como classe mundial.”

2. **Missão** do APL de Software de Curitiba (elaborada pelo setor em 27/03/07)

“Fortalecer e dinamizar as relações, os produtos e os serviços das empresas produtoras de software e sistemas de Curitiba.”

3. Reconhecer que sua atuação individual é de fundamental importância para o conjunto das demais empresas participantes e para a imagem do setor de Tecnologia da Informação de Curitiba e região.
4. Manter suas informações cadastrais atualizadas anualmente, através do questionário de informações cadastrais, a fim de gerar os dados necessários para a confecção e atualização do Plano de Desenvolvimento do APL, documento enviado regularmente ao MDIC (Ministério do Desenvolvimento da Indústria e Comércio). O preenchimento inicial deste questionário é condição pré-requisito para a empresa ser considerada integrante do APL.

Eu, [**nome do representante**], [**cargo**], representando a empresa acima qualificada, ratifico o interesse e o compromisso em participar do APL de Software de Curitiba.

---

[**nome do representante**]

Fone: [**fone de contato**]

e-mail: [**e-mail**]

O presente Termo de Adesão deverá ser firmado em 2 (duas) vias de igual teor e forma, sendo que uma delas será arquivado na sede da Assespro-PR, ficando a outra de posse da empresa signatária.

**ANEXO B**  
**CONTRATO DE PESSOA JURÍDICA - PROFISSIONAL 05 E EMPRESA**  
**CONTRATANTE D**

**CONTRATO DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS**

**CONDIÇÕES ESPECÍFICAS**

<b>I)</b>	<b>Representante Legal da CONTRATANTE:</b>
<b>II)</b>	<b>CONTRATADA:</b>
<b>III)</b>	<b>Representante Legal da CONTRATADA:</b>
<b>IV)</b>	<b>Objeto:</b> Consultoria e assessoria em informática.
<b>V)</b>	<b>Local da Prestação dos Serviços:</b> Determinado pela
<b>VI)</b>	<b>Alocação:</b> Consultor Junior.
<b>VII)</b>	<b>Critério de Remuneração</b> Valor por dia alocado em cliente: R\$ 218,25 (Duzentos e dezoito reais e vinte e cinco centavos). Valor por hora quando em atendimento Help Desk: R\$ 32,74 (Trinta e dois reais e setenta e quatro centavos).
<b>VIII)</b>	<b>Valor mínimo mensal:</b> Valor mínimo mensal: R\$ 3.000,00 (Três mil reais).
<b>IX)</b>	<b>Comissão:</b> Não se aplica a este contrato.
<b>X)</b>	<b>Conta Bancária:</b> Banco:                      Agência:                      Conta Corrente:
<b>XI)</b>	<b>Prazo Contratual:</b> Indeterminado, com início das atividades em 01 de Abril de 2011.
<b>XII)</b>	<b>Reembolso de Despesas de Viagem:</b> (X) Apresentação de Notas Fiscais/Recibos que comprovem as despesas. (X) R\$ 0,50/km (cinquenta centavos por quilômetro) de deslocamento com veículo próprio

**CONDIÇÕES GERAIS****CONTRATANTE**

, com sede em Curitiba, Paraná, na  
inscrita no CNPJ/MF sob o n.º

neste ato representada na forma de Estatuto Social, por seu representante identificado  
no item I, do preâmbulo do presente instrumento, doravante denominada ;

**CONTRATADA**

Pessoa jurídica devidamente qualificada no item II do preâmbulo do presente instrumento,  
neste ato representada por seu representante legal, de acordo com seu Contrato Social,  
devidamente identificado no item III, do preâmbulo do presente Contrato, doravante denominada  
**CONTRATADA**;

têm as partes entre si, justo e avençado, firmar o presente Instrumento Particular de Contrato de  
Prestação de Serviços, que se regerá diante das cláusulas e condições seguintes:

**1. DO OBJETO**

- 1.1. A **CONTRATADA** obriga-se a prestar para a , sem qualquer caráter  
de exclusividade, a totalidade de serviços destinados à implementação do objeto  
descrito no item IV do preâmbulo deste Instrumento, bem assim desenvolver  
todas as atividades necessárias e pertinentes à satisfação integral das  
necessidades apresentadas pela por ocasião da contratação dos  
serviços ora avençados.

**2. DO PREÇO**

- 2.1. A pagará à **CONTRATADA**, pelos serviços efetivamente realizados  
na forma do item IV do preâmbulo do presente Instrumento, o preço ajustado,  
mutuamente avençado, correspondente ao valor do dia ou hora trabalhado,  
contido no item VII do preâmbulo deste contrato. A aplicação da remuneração  
discriminada no item VII se dará de acordo com a Alocação do Consultor da  
**CONTRATADA** conforme autorizado nos termos do item VI do preâmbulo deste  
Instrumento.

- 2.1.1. A **CONTRATADA** somente poderá desenvolver atividades para a \_\_\_\_\_ por meio de consultores com grau de especialização autorizados pela \_\_\_\_\_. Caso o serviço desenvolvido pela **CONTRATADA** seja realizado por um consultor mais graduado, sem a autorização expressa da \_\_\_\_\_, o valor a ser pago será realizado com base no grau de especialização previsto no item VI, do preâmbulo.
- 2.1.2. O montante mensal a ser pago pela \_\_\_\_\_ à **CONTRATADA** não poderá ser inferior ao valor mínimo mensal contido no item VIII do preâmbulo deste contrato.
- PARÁGRAFO ÚNICO:** Os valores a serem pagos pela \_\_\_\_\_, para a **CONTRATADA**, serão calculados aplicando-se a sistemática que for mais favorável, no mês, para a **CONTRATADA**, ou seja, se o somatório dos valores dos dias trabalhados for menor do que o valor mínimo, prevalecerá o valor mínimo. Caso o valor dos dias trabalhados supere o valor mínimo mensal garantido, será pago o total de dias trabalhados.
- 2.1.3. Não altera o valor contratualmente previsto, conforme consta no item VII do preâmbulo, a liberalidade da \_\_\_\_\_ em pagar eventualmente maior remuneração, que decorra da realização pela **CONTRATADA** de projeto específico ou de aumento de produtividade expressamente reconhecido e aprovado pela \_\_\_\_\_.
- 2.1.4. O Critério de Remuneração Help Desk, será remunerado pela sistemática contida no item VII, do preâmbulo.
- PARÁGRAFO ÚNICO:** O serviço Help Desk para o Cliente da **CONTRATADA** será desenvolvido mediante aprovação do número de horas/remuneração pelo Cliente da \_\_\_\_\_ em que a **CONTRATADA** preste serviços em nome da \_\_\_\_\_.
- 2.1.5. A comissão prevista no item IX, do preâmbulo do presente instrumento, incidirá sobre o valor líquido (excluindo-se os tributos incidentes), do contrato firmado ou pela venda de produtos que a **CONTRATADA** fizer para a \_\_\_\_\_, desde que a prospecção do serviço ou a venda do produto não tenha tido a participação direta da \_\_\_\_\_.



**2.1.6.** Em sendo necessária a realização de viagens, pela **CONTRATADA**, para a prestação dos serviços objeto do presente contrato, a reembolsará as despesas decorrentes de alimentação, transporte e estadia, na forma como definida no Item XII do preâmbulo do contrato.

**2.1.6.1.** Eventual despesa extraordinária somente será reembolsada se previamente aprovada pela

**2.1.7.** Outros valores, a serem pagos à **CONTRATADA**, deverão ser mencionados em aditivo ao presente contrato.

**2.2.** No preço estipulado na Cláusula 2.1 já estão incluídos todos os tributos incidentes sobre o objeto deste Instrumento, de responsabilidade da **CONTRATADA**, não ensejando o direito dela reclamar da qualquer tipo de complementação e/ou ressarcimento, sob qualquer forma que se apresente.

### **3. DAS CONDIÇÕES DE PAGAMENTO**

**3.1.** Os valores devidos pela prestação de serviços pela **CONTRATADA** serão pagos no dia 10 (dez) de cada mês, mediante apresentação da planilha de atividades, relativa ao mês anterior ao pagamento e da nota fiscal de prestação de serviços. A apresentação da planilha de atividades deverá ocorrer até o 3º(terceiro) dia útil subsequente ao mês da prestação do serviço, bem como a Nota fiscal deverá ser apresentada com 1 (um) dia útil de antecedência ao pagamento.

**3.1.1.** Para todos os fins e efeitos das disposições prescritas nesta Cláusula, as partes estabelecem que aqueles eventos obrigacionais de pagamento que incidirem em dias de sábado, domingo e/ou feriados, estarão automaticamente transferidos para o dia útil imediatamente subsequente, oportunidade em que o pagamento deverá ser satisfeito pela

**3.1.2.** A efetivação dos pagamentos nas condições prescritas nesta Cláusula será levada a efeito por intermédio de depósito bancário em favor da **CONTRATADA**, somente por meio de depósito na conta corrente mencionada no item X do preâmbulo do presente Instrumento, mantida perante agência bancária e instituição financeira devidamente identificada,

responsabilizando-se a **CONTRATADA** pelos dados constantes no item X do preâmbulo, renunciando a toda e qualquer outra forma de recebimento de valores decorrentes da prestação de serviços ora avençada, sendo vedada a emissão de outros títulos de créditos e/ou formas de cobrança, valendo o comprovante de depósito como recibo de pagamento.

- 3.1.3.** A **CONTRATADA** deverá comunicar, por escrito, eventual mudança de conta corrente para depósitos, com antecedência mínima de 15 (quinze) dias ao próximo pagamento.
- 3.1.4.** Eventual atraso no pagamento que ora se ajusta obrigará a independentemente de outras medidas legais cabíveis, ao pagamento de correção monetária pelo IGP-M (FGV), juros de 1% (um por cento) ao mês e multa de 10% (dez por cento) sobre o valor corrigido.
- 3.1.5.** A não apresentação dos documentos exigidos no *caput*, no prazo ali estipulado, desobrigará a \_\_\_\_\_ a realizar o pagamento no dia 10 (dez) do mês, ou primeiro dia útil subsequente, autorizando que a atrase o pagamento, sem qualquer ônus, pelo mesmo número de dias que a **CONTRATADA** demorou para apresentá-los.
- 3.1.6.** A cobrança mediante emissão de bloquitos bancários ou por qualquer outro expediente de cobrança diverso do pactuado nesta cláusula, concebido unilateralmente pela **CONTRATADA**, não obrigará a \_\_\_\_\_, salvo expressa convenção das partes e, na hipótese de vir a ocasionar protesto em nome desta, será de única e exclusiva responsabilidade da **CONTRATADA**, que responderá pelos danos patrimoniais e/ou extrapatrimoniais causados.
- 3.1.7.** Sobre os valores devidos pela \_\_\_\_\_ à **CONTRATADA** poderão ser descontadas quantias diversas, além daquelas decorrentes de determinação legal, desde que devidamente autorizados, por escrito, pela **CONTRATADA**.
- 3.1.8.** A Remuneração referida na cláusula 2 somente será devida pela \_\_\_\_\_ à **CONTRATADA** a partir do momento em que a \_\_\_\_\_ efetivamente constatar o pagamento da primeira mensalidade referente aos Serviços contratados pelos Clientes.



- 3.1.9. A **CONTRATADA** deverá arcar com o recolhimento de todos os tributos, impostos, contribuições, taxas e encargos de qualquer natureza incidentes sobre os serviços que a **CONTRATADA** prestar para a \_\_\_\_\_, ora contratados, e devidos na forma da lei, obrigando-se desde já a apresentar à \_\_\_\_\_, sempre que solicitado, os respectivos comprovantes de pagamento, ficando a **CONTRATADA** responsável pelas indenizações e reparação dos prejuízos que possam ser causados à \_\_\_\_\_ e, ainda, a terceiros no descumprimento da legislação tributária. A \_\_\_\_\_, quando fonte retentora, recolherá os tributos a que esteja obrigada pela legislação em vigor, ficando a \_\_\_\_\_ desde já autorizada a deduzir tais valores de eventuais quantias devidas pela \_\_\_\_\_ à **CONTRATADA** por força do presente instrumento.
- 3.1.10. Os pagamentos estarão condicionados à satisfação de todas as obrigações oriundas e/ou decorrentes do presente instrumento.
- 3.1.11. A **CONTRATADA** não fará jus a qualquer pagamento sobre valores que a \_\_\_\_\_ não tenha efetivamente recebido dos Clientes, por força do presente instrumento.
- 3.1.12. Nenhum pagamento isentará a **CONTRATADA** das responsabilidades oriundas ou decorrentes do presente instrumento, nem poderá ser tomado como aprovação dos serviços prestados.
- 3.1.13. A execução por parte da **CONTRATADA** de qualquer atividade não prevista no presente instrumento que ocasione aumento de custo, prazo e/ou preço, sem a prévia e expressa autorização da \_\_\_\_\_, será de inteira responsabilidade da **CONTRATADA**, não respondendo a \_\_\_\_\_, seja a que título for, pelos custos e despesas ou por eventuais compensações.
- 3.1.14. A \_\_\_\_\_ reserva-se o direito de suspender o pagamento de todo e qualquer valor devido à **CONTRATADA** por força do presente instrumento, enquanto existirem obrigações não cumpridas pela **CONTRATADA** e/ou multas aplicadas, podendo, ainda, compensar todo e qualquer valor devido pela **CONTRATADA** à \_\_\_\_\_, seja porque razão for, inclusive de outros Contratos celebrados entre as Partes, sem que assista à **CONTRATADA** qualquer direito a juros, correção monetária ou indenização, seja a que título for.



4.1. Caso a **CONTRATADA**, por meio de seus funcionários/sócios, participe dos cursos de "Academia SAP", a \_\_\_\_\_ poderá adiantar os valores para a realização (incluindo-se as despesas de alimentação, estadia, deslocamento). A aceitação pela **CONTRATADA** que a \_\_\_\_\_ adiante os valores implicará a continuidade da prestação de serviços para a \_\_\_\_\_ pelo prazo de 24 (vinte e quatro) meses, contados do encerramento do curso.

4.1.1. Caso a **CONTRATADA** rescinda o presente contrato em prazo igual ou inferior a 12 (doze) meses, deverá devolver à \_\_\_\_\_ a integralidade dos valores adiantados para a realização do curso (incluindo-se as despesas de alimentação, estadia, deslocamento). Se eventual rescisão se der após 12 (doze) meses, a **CONTRATADA** devolverá o equivalente a 1/12 (um doze avos), por mês, do valor adiantado pela \_\_\_\_\_, multiplicado pelo número de meses que restarem para completar o período de 24 (vinte e quatro) meses.

4.1.2. O reembolso dos valores adiantados será devido, ainda, em caso de rescisão antecipada do contrato por decisão da \_\_\_\_\_, desde que a **CONTRATADA** tenha incorrido nas hipóteses de rescisão previstas no item 9.1.2.

4.2. Na hipótese de desistência, total ou parcial, do curso pelo consultor da **CONTRATADA**, esta deverá reembolsar à \_\_\_\_\_ os valores pagos, podendo a \_\_\_\_\_, a seu exclusivo critério, abrir mão de tal quantia.

4.3. Em havendo rescisão do presente contrato, a \_\_\_\_\_ cessará, de imediato, o pagamento do curso, nada mais sendo devido à **CONTRATADA**, não podendo a **CONTRATADA** postular o "pagamento" de qualquer quantia a tal fim, por se tratar de um recurso pertencente à \_\_\_\_\_

## 5. DO LOCAL DA PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS

5.1. Para a realização dos serviços objeto deste contrato, a **CONTRATADA** irá desenvolver as atividades estabelecidas neste Instrumento em local a ser determinado pela \_\_\_\_\_, conforme item V do preâmbulo, na medida de

suas necessidades. A **CONTRATADA** será orientada pela \_\_\_\_\_ quanto ao local dos serviços, previamente às suas atividades.

**Parágrafo Único:** Fica desde já esclarecido entre as partes que o disposto contido neste parágrafo não constitui qualquer tipo de precedente e/ou direito adquirido para a **CONTRATADA**.

## 6. DAS OBRIGAÇÕES DA CONTRATADA

- 6.1. Fornecer para a \_\_\_\_\_, e em qualquer oportunidade que se apresente, todo e qualquer tipo de informação e/ou esclarecimento que vier a ser solicitado pela \_\_\_\_\_ acerca dos serviços propriamente ditos, a execução, o que poderá ser efetivado mediante prestação de informações escritas e/ou verbais, inclusive mediante o comparecimento em conferências em relação às atividades da \_\_\_\_\_ ao efeito único e somente da **CONTRATADA**, por seu(s) representante(s) legal(is), prestar(em) esclarecimentos e apresentar eventuais alternativas para solução de dúvidas e/ou divergências oriundas e decorrentes do vínculo obrigacional que decorre do presente Instrumento.
- 6.2. Prestar serviços condizentes com as necessidades e possibilidades da \_\_\_\_\_, na conformidade do conhecimento da **CONTRATADA**, manifestado por ocasião da assinatura do presente Instrumento, bem assim de conformidade com a responsabilidade técnica decorrente de normas técnicas e legais aplicáveis à espécie.
- 6.3. Assumir a integral responsabilidade por danos, avarias e/ou inutilização, parcial e/ou integral, de objetos e/ou equipamentos de propriedade da \_\_\_\_\_ ou de propriedade dos clientes da \_\_\_\_\_, neles incluídos computadores, máquinas, equipamentos, prédios e instalações, bem como danos de lesões de direito decorrentes do comportamento culposos e/ou dolosos de atos praticados e/ou fatos ocorridos que tenham a participação direta e/ou indireta de representante(s) legal(is), preposto(s), empregado(s) e/ou integrante(s) do quadro de funcionários da **CONTRATADA**.
- 6.4. Em caso da \_\_\_\_\_ ser demandada, judicial ou administrativamente, para assumir ônus de responsabilidade trabalhista, previdenciária, cível, etc., oriunda de atos praticados pela **CONTRATADA** e/ou seus sócios e/ou funcionários e/ou prepostos, a **CONTRATADA** irá ingressar na esfera administrativa ou judicial

respectiva, assumindo a responsabilidade pelo ato praticado, isentando a **PELISSARI** de qualquer responsabilidade.

- 6.5. Utilizar os equipamentos, materiais e produtos, fornecidos pela \_\_\_\_\_ e por seus clientes, da forma recomendada pelo fabricante, zelando pela sua conservação e bom funcionamento, sob pena de responder por eventuais danos causados por negligência, imperícia ou dolo.
- 6.6. Comunicar à \_\_\_\_\_ eventuais falhas observadas nos equipamentos e produtos colocados sob a guarda e utilização da **CONTRATADA**, sejam decorrentes de utilização indevida ou de fatores independentes de sua vontade ou atuação, sob pena de em assim não procedendo responder pela reparação dos danos a que deu causa ou pelos que não relatou.
- 6.7. Devolver todo e qualquer material, produto ou equipamento fornecido pela \_\_\_\_\_, nas mesmas condições de funcionamento em que foram cedidas, conforme termo de responsabilidade firmado em separado, em caso do vencimento ou rescisão do presente contrato.
- 6.8. Observar as leis vigentes no país, bem como as políticas internas da \_\_\_\_\_ e de seus clientes, no que diz respeito à utilização de equipamentos para a prestação dos serviços. Desta forma a **CONTRATADA** fica impedida de valer-se de programas que não estejam devidamente licenciados, assim como não poderá fazer uso dos mesmos de forma diversa ao que dispõe a licença do fabricante.
- 6.9. Cumprir com todas as regras pré-estabelecidas pela \_\_\_\_\_ no que pertine às despesas e reembolsos.
- 6.10. Manter todos os seus empregados devidamente registrados conforme estabelece a legislação em vigor, obrigando-se, ainda, a manter em dia todas as obrigações legais pertinentes às atividades desenvolvidas por seus empregados, inclusive as de natureza trabalhista e previdenciária.
- 6.11. É expressamente vedado à **CONTRATADA** oferecer aos Clientes da \_\_\_\_\_ quaisquer garantias e/ou condições diversas daquelas autorizadas pela \_\_\_\_\_, obrigando-se, desde já, a tratar os Clientes com isonomia.



- 6.12.** É proibido à **CONTRATADA** cobrar, direta ou indiretamente, qualquer quantia dos Clientes, seja a que título for, pelos serviços objeto do presente instrumento.
- 6.13.** Obriga-se a **CONTRATADA** a montar um "Data Book" contendo cópia, quando aplicável, dos seguintes documentos:
- (i) Guia de Recolhimento do Imposto sobre Serviços (ISS), recolhida no município de execução do serviço ora contratado;
  - (ii) Guia de Recolhimento do Imposto de Renda Retido na Fonte, quando ocorrer;
  - (iii) Guia de Recolhimento das Contribuições Previdenciárias;
  - (iv) Guia de Recolhimento das Contribuições para o fundo de Garantia por Tempo de Serviço - FGTS;
  - (v) Guia de Recolhimento das Contribuições Sindical, Assistencial e Confederativa CAGED - Cadastro Geral de Desempregados;
  - (vi) comprovantes de entrega de EPI (Equipamentos de Proteção Individual) fornecidos ao seu pessoal;
  - (vii) relação de todos os equipamentos utilizados, dos materiais aplicados, bem como do pessoal sob responsabilidade da \_\_\_\_\_ que trabalhou no mês de apresentação do relatório;
  - (viii) Ficha de Registro de Empregados (FRE), exame admissional e periódico dos funcionários contratados durante e para a execução dos serviços objeto do presente Contrato;
  - (ix) folha de pagamento, cartões de ponto e comprovantes de quitação de salários de seus funcionários a serviço nas instalações da \_\_\_\_\_ ;
  - (x) termo de rescisão contratual e exame demissional, quando for o caso; e
  - (xi) relatório mensal contendo o número de homem-hora trabalhado, número de acidentes com e sem afastamento, com cópia da CAT - Comunicação de Acidente do Trabalho; e comprovação dos recolhimentos do Seguro de Acidente do Trabalho - SAT.
- 6.14.** A **CONTRATADA** obriga-se a apresentar o "Data Book" previsto nesta cláusula, bem como os respectivos documentos originais à \_\_\_\_\_, sempre que a \_\_\_\_\_, a seu exclusivo critério, julgar necessário, sob pena de suspensão de eventuais pagamentos devidos pela \_\_\_\_\_ à **CONTRATADA**. A **CONTRATADA** obriga-se, ainda, a entregar à \_\_\_\_\_ cópia de toda a

documentação original que compõe o referido "Data Book" no término da execução dos serviços ora contratados.

- 6.15. A **CONTRATADA** será a única e exclusiva responsável civil e criminalmente pelas informações contidas nos relatórios, "Data Book" e demais documentos e arquivos apresentados à

## 7. DA METODOLOGIA DE TRABALHO

- 7.1. Para a prestação dos serviços contratados, a **CONTRATADA** disponibilizará, com a aprovação da , um empregado preposto que ficará encarregado da prestação dos serviços e que não terá qualquer espécie de vínculo trabalhista com a ou com seus clientes, nem mesmo o decorrente de responsabilização solidária, e que cumprirá jornada de 44 horas semanais, ajustando-se aos horários comerciais praticados pelas empresas onde efetivamente serão prestados os serviços.

- 7.1.1. A **CONTRATADA** se responsabilizará por indenizações de qualquer espécie, devidas aos seus empregados, em decorrência de eventual litígio laboral (trabalhista ou previdenciário), bem como assume os ônus referentes às custas processuais e honorários advocatícios a que venha a ser obrigada em decorrência de decisão condenatória.

- 7.1.2. Nas demandas judiciais contra a **CONTRATADA** e em que a seja chamada a integrar o pólo passivo, fica estabelecido que caso a decida unilateralmente realizar acordo para finalizar a ação, deverá a **CONTRATADA** reembolsar à o valor do acordo, despesas e custas relacionadas ao processo, bem como, os honorários advocatícios.

- 7.2. Para a realização dos serviços objeto do presente Contrato, obriga-se a **CONTRATADA** a utilizar pessoal/mão-de-obra habilitado integrante de seu quadro societário e/ou de funcionários, nos locais, dias e horas designados pela , visando a mais adequada prestação de serviços ora firmada, bem como, obriga-se a cumprir e fazer cumprir as normas de segurança e medicina do trabalho, instituídas por legislação específica vigente e as instituídas pela ou clientes da , quando da prestação de serviços nas instalações de propriedade da ou de clientes da , pelo

que **CONTRATADA** exime, desde já, a \_\_\_\_\_ de toda e qualquer responsabilidade por qualquer risco decorrente da prestação de serviços ora contratados, notadamente naquelas oportunidades em que os equipamentos de propriedade da \_\_\_\_\_ estiverem na posse da **CONTRATADA**, ou ainda naquelas situações em que prepostos da **CONTRATADA** estiverem desenvolvendo eventuais trabalhos nas dependências da \_\_\_\_\_ ou de clientes da \_\_\_\_\_.

**7.2.1.** Em caso de prestação de serviços nas dependências de clientes da \_\_\_\_\_, cumpre à **CONTRATADA**, quando for o caso, determinar que seu(s) representante(s) legal(is), preposto(s), empregado(s) e/ou integrante(s) do quadro de funcionários apresentem-se previamente ao departamento de recursos humanos do cliente da \_\_\_\_\_ ao efeito de conhecerem as normas e procedimentos internos padrões recomendados pelo cliente da \_\_\_\_\_, em especial àqueles relacionados ao procedimento de segurança do trabalho.

**7.2.2.** A **CONTRATADA** responsabiliza-se pelo comportamento ético, moral e profissional de seu(s) representante(s) legal(is), preposto(s), empregado(s) e/ou integrante(s) do quadro de funcionários, bem assim por quaisquer danos e/ou prejuízos por eles eventualmente causados à \_\_\_\_\_, a clientes da \_\_\_\_\_ e/ou a terceiros.

**7.2.3.** A **CONTRATADA**, no prazo máximo de 72 (setenta e duas) horas após o recebimento de aviso por escrito emanado da \_\_\_\_\_, obriga-se a providenciar e efetivamente afastar preposto(s), empregado(s) e/ou integrante(s) de seu quadro de funcionários, que a \_\_\_\_\_ identifique e considere pouco hábil, pouco qualificado, ou, ainda, prejudicial aos serviços ora contratados, devendo providenciar a substituição em igual período.

**7.2.4.** Ao efeito de assegurar a efetiva prestação de serviços na conformidade das necessidades que se apresentem, a **CONTRATADA** deverá manter equipe de preposto(s), empregado(s) e/ou integrante(s) de seu quadro de funcionários devidamente capacitada e em quantidade adequada para manter o cronograma mutuamente estabelecido entre as partes contraentes, e pertinente ao prazo avençado.

## 8. DAS OBRIGAÇÕES DA

- 8.1. A \_\_\_\_\_ compromete-se a manter a **CONTRATADA** informada acerca de quaisquer decisões de caráter gerencial, técnico ou administrativo que possam afetar a prestação dos serviços objeto do presente contrato.
- 8.2. Compromete-se a \_\_\_\_\_ a pagar o preço dos serviços no tempo e na forma avençados conforme prazos e condições estipulados neste instrumento contratual e em eventuais aditivos.
- 8.3. A \_\_\_\_\_ compromete-se a disponibilizar os documentos fiscais, trabalhistas e previdenciários, cuja responsabilidade pelo recolhimento seja sua, de forma a comprovar sua situação regular de funcionamento.

## 9. DO PRAZO E DA RESCISÃO CONTRATUAL

- 9.1. O presente vínculo obrigacional é firmado para ter vigência pelo período de tempo representado pelo prazo determinado consignado no Item XI do preâmbulo do presente Instrumento, o qual terá efetivo início a partir da data consignada também no mencionado preâmbulo.
- 9.1.1. Independentemente do disposto contido no "caput" desta Cláusula, o presente Instrumento poderá ser distratado por qualquer das partes, e a qualquer momento do prazo contratual, mediante concessão de aviso prévio de no mínimo 30 (trinta) dias a ser firmado de uma a outra parte deste Instrumento, através do qual exteriorize a intenção de descontinuar o vínculo obrigacional decorrente deste Contrato.
- 9.1.1.1. Rescisões unilaterais, temporalmente em desacordo com o instrumento contratual, sem aquiescência formal da outra parte, e desde que não resultantes de situações que lhe garantam tal comportamento, sujeitarão a quem lhe deu ensejo ao pagamento de multa contratual que se estabelece em 20% (vinte por cento) do valor médio dos valores pagos nos últimos 3 (três) meses.

9.1.2. As Partes poderão ainda rescindir o presente Contrato mediante simples comunicação, por escrito à parte que cometer a falta, sem que caiba à outra, qualquer direito a indenização ou compensação, seja a que título for, nas seguintes hipóteses:

- (i) descumprimento de qualquer das obrigações oriundas ou decorrentes do presente Contrato, da legislação aplicável e seus Anexos;
- (ii) comprovada desídia da **CONTRATADA**;
- (iii) recuperação judicial ou extrajudicial, falência, liquidação judicial ou extrajudicial, dissolução ou qualquer forma de término das atividades de uma parte;
- (iv) na hipótese de qualquer forma de alteração societária da **CONTRATADA**, que a exclusivo critério da \_\_\_\_\_, possa interferir, seja de que forma for, nos serviços objeto do presente instrumento ou nos interesses da parte; e
- (v) no caso da **CONTRATADA** praticar atos que importem em descrédito comercial da \_\_\_\_\_ ou que possam interferir negativamente na imagem desta e/ou de seus serviços e produtos perante a sociedade.

9.1.3. Sem prejuízo da parte rescindir o presente instrumento, na hipótese de ocorrência de quaisquer dos fatos previstos nos itens "i", "ii" e/ou "v", do item 9.1.2. supra, será devida pela parte infrigente, multa de natureza não compensatória, equivalente a 10% (dez por cento) do valor da última fatura paga anteriormente ao evento que deu causa à rescisão.

9.2. Ocorrida a rescisão contratual, e sem prejuízo da satisfação dos direitos de cada Parte, fica a **CONTRATADA** desde já obrigada a devolver à \_\_\_\_\_, em até 48h (quarenta e oito) horas, contadas da data da rescisão, toda a documentação, especificação técnica, projetos, e quaisquer outros documentos de propriedade da \_\_\_\_\_ que estiverem em seu poder, bem como, toda e qualquer documentação gerada em função da prestação dos serviços objeto deste Contrato.

9.2.1. A \_\_\_\_\_ permanecerá responsável pelos pagamentos à **CONTRATADA** dos comissionamentos das vendas realizadas pela mesma até o encerramento da prestação dos serviços, podendo tais pagamentos serem efetuados pela \_\_\_\_\_ até o prazo máximo de 06 (seis) meses contados da data de rescisão do Contrato.



- 9.3. Salvo disposição expressa em contrário, a rescisão deste instrumento, nas hipóteses previstas neste capítulo, se operará de pleno direito, mediante comunicação por escrito à Parte que der causa.
- 9.4. O aviso prévio mencionado neste capítulo passará a gerar os devidos efeitos a partir da data de seu recebimento pela parte destinatária.
- 9.5. Decorrido o prazo estipulado no "caput" deste capítulo, sem que haja qualquer manifestação pela sua continuidade, o presente Instrumento considerar-se-á automaticamente descontinuado, ficando estabelecido que o presente Instrumento não constitui nem tampouco gera qualquer tipo de preferência e/ou direito adquirido por qualquer das partes contraentes.
- 9.6. As partes estabelecem mutuamente que em havendo interesse na continuidade da vinculação obrigacional decorrente do presente Instrumento após o prazo prescrito no Item XI, do preâmbulo do contrato, deverão as partes manifestar a intenção até o 30º (trigésimo) dia anterior à data de vencimento do prazo contratual, sem o que prevalecerá o disposto contido no item 9.1.
- 9.7. Ocorrendo o distrato do presente Instrumento, os serviços objeto deste Instrumento deverão ser efetivados até a data de vencimento do prazo concessivo declinado no item 9.1.1. devido e proporcionalmente pagos até a referida data.

## 10. DA CONFIDENCIALIDADE

- 10.1.** A **CONTRATADA** deverá manter, por si e por seus prepostos, a regra de **confidencialidade** acerca de quaisquer informações a que tiver acesso em decorrência da prestação dos serviços objeto do presente contrato e as concernentes a dados, materiais, documentos, especificações técnicas, inovações e aperfeiçoamentos que digam respeito à **CONTRATADA** ou aos seus clientes, não podendo divulgá-las, reproduzi-las, utilizá-las em proveito próprio, mesmo quando do término do presente contrato, sob pena de ser responsabilizada civil e criminalmente, inclusive com o pagamento de danos patrimoniais e extrapatrimoniais decorrentes.
- 10.1.1.** Quando se tratar de comercialização, treinamento, implantação e/ou desenvolvimento de produtos dos quais a **CONTRATADA** seja representante ou

revendedora, a **CONTRATADA**, além de se obrigar às regras constantes no *caput*, deverá firmar termo de compromisso, em apartado, cientificando que delas tomou conhecimento e que se compromete a cumprir as regras de confidencialidade da representada ou proprietária dos produtos, respeitando, sobretudo, o direito de propriedade intelectual estabelecido nos contratos firmados pela , sob pena de responder civil e criminalmente pela sua violação.

## 11. DOS DIREITOS AUTORAIS

11.1. Quando da prestação de serviços para terceiros, a **CONTRATADA** não poderá, sob qualquer forma, utilizar e/ou ceder nestes os produtos e/ou sistemas desenvolvidos para a

11.1.1. Nos termos da Lei 9.610, de 19 de fevereiro de 1998, deverá a **CONTRATADA** respeitar todo e qualquer direito autoral relativo à documentação e especificação técnica da prestação dos serviços decorrentes do presente contrato.

## 12. DAS DISPOSIÇÕES FINAIS

12.1. A **CONTRATADA** não poderá ceder, no todo ou em parte, o presente contrato ou seus aditivos, a terceiros, sem o prévio, expresso e formal consentimento da

12.2. Quaisquer liberalidades que digam respeito ao não exercício de direitos estabelecidos no presente instrumento não se constituem em renúncia ou novação.

12.3. O presente contrato não pode ser alterado, modificado ou corrigido, a não ser por instrumento Aditivo que sintetize acordo de vontade entre as partes e que venha por elas assinado.

12.4. O presente contrato estabelece o acordo geral entre as partes e prevalece sobre quaisquer outros acordos, contratos ou entendimentos anteriores (verbais ou escritos) porventura existentes – aos quais sucederão, sem solução de continuidade.

- 12.5.** O presente contrato vincula e reverte às partes, seus sucessores e cessionários.
- 12.6.** As notificações relativas ao presente instrumento deverão ser feitas por escrito e encaminhadas por entrega pessoal ou postagem registrada, endereçadas ao destinatário, no endereço especificado no preâmbulo desse instrumento contratual.
- 12.7.** Estabelece-se o foro da Comarca de Curitiba – PR, renunciando-se a qualquer outro, por mais privilegiado que seja, para dirimir questões que porventura possam ser suscitadas em decorrência do presente contrato.

E por estarem de comum acordo, assinam o presente contrato em três vias de idêntico teor e forma, na presença de duas testemunhas, destinando-se duas vias à

Curitiba, 01 de Abril de 2011.

**CONFISSÃO DE DÍVIDA****CREDOR:**

, com sede em Curitiba, Paraná, na  
, inscrita no CNPJ/MF sob o n.º  
, neste ato representada na forma de Estatuto Social;

**DEVEDORA:**

, pessoa jurídica com  
sede na Rua  
, Cidade de Curitiba, Paraná, Cep  
inscrita no CNPJ/MF sob n.º

Em virtude da realização do curso Academia FI, no período de 28/02/2011 a 25/03/2011, realizado pelo Sr. , brasileiro, solteiro, portador do RG inscrito no CPF/MF sob n.º , com endereço na Cidade de Curitiba, Estado do Paraná, , sócia da , a DEVEDORA reconhece de pleno direito o montante do seu débito, no valor de R\$ 3.469,25 (três mil quatrocentos e sessenta e nove reais e vinte e cinco centavos) oriundo do dispêndio de valores realizado pela CREDORA, nos moldes do item 4 e respectivos sub-ítem, do Contrato de Prestação de Serviços firmado em 01/04/2011.

O valor confessado acima será utilizado como base para os efeitos do previsto nos sub-ítem 4.1.1 e 4.1.2, Contrato de Prestação de Serviços firmado em 01/04/2011.

A presente confissão de dívida reveste-se de caráter de título executivo extrajudicial, nos termos do art. 585, inc. II, do Código de Processo Civil.

E, por estarem assim, justos e contratados, assinam o presente instrumento em duas vias de igual teor, na presença de duas testemunhas, para que surta seus jurídicos e legais efeitos, elegendo o foro da Comarca de Curitiba, para dirimir eventuais dúvidas oriundas deste contrato.

Curitiba, 06 de Maio de 2011.

**ANEXO C**  
**CONTRATO DE PESSOA JURÍDICA – PROFISSIONAL 10 E EMPRESA**  
**CONTRATANTE H**

Pinhais, 15 de Agosto de 2011.

À

Empresa H. Ltda

Prezados Senhores:

Considerando que pelo fornecimento dos serviços ora contratados a Contratante, ofereço suporte técnico para o desenvolvimento de um serviço dentro dos altos padrões de qualidade e de segurança aplicados no mercado;

Declaro para os devidos fins que estou plena e perfeitamente ciente de que no desenvolvimento das atividades que estarei executando na qualidade de contratado dessa conceituada empresa, o farei na condição de prestador de serviços.

Declaro que não mantenho nenhum tipo de relação de vínculo empregatício perante a empresa Contratante, não sou subordinado e nem dependente desta contratação. Não respondo a nenhuma hierarquia em relação à Contratante ou quaisquer de seus prepostos, sejam empregados ou não. A Contratante não exerce nenhum tipo de controle, fiscalização ou interferência nas minhas atividades, não determinando uma frequência ou carga horária.

A administração das minhas atividades é exercida na sua plenitude por minha pessoa, com independência e não são submetidas, de forma alguma, as decisões da contratante, a qual não interfere em minhas atividades de rotina.

Neste ato declaro que estou ciente de todas as atividades a serem desenvolvidas, comprometendo-me a fornecer os serviços, aplicando os meus conhecimentos técnicos e operacionais dentro dos padrões de qualidade exigidos pelo mercado.

Declaro que é de meu exclusivo e único interesse trabalhar somente para a **Empresa H Ltda.**, haja vista as considerações apontadas além de vantagens tais como na divulgação dos meus serviços, no prestígio profissional, no suporte operacional, no contínuo aprendizado técnico bem como no meu desenvolvimento e aprimoramento por tratar-se de tecnologia de última geração.

Atenciosamente

---

PROFISSIONAL 10

RG: 0.000.000-0

CPF: 999.999.999-99

## DECLARAÇÃO

ILMO.SR.

A **xxxxx LTDA**, pessoa jurídica direito privado, com sede a Rua xxxxxxxx, 9999, Ap 99 , na cidade de Cascavel, no estado do Paraná, inscrita no CNPJ sob o nº 88.888.888/0001-88, declara à **EMPRESA H**, pessoa jurídica de direito privado, com sede na cidade de Pinhais, no estado do Paraná, à Avenida XXXXXXXX, 999 – 2º andar – inscrita no CNPJ nº 33.333.333/0001-33, para fins de não Incidência na fonte da CSLL, da COFINS e PIS/PASEP, a que se refere o art. 30 da lei sob nº. 10.833 de 29 de dezembro de 2003, que é regularmente inscrita SIMPLES NACIONAL.

Para esse efeito, a declarante informa que:

I - Preenche os seguintes requisitos:

a) Conservam em boa ordem, pelo prazo de cinco anos contado da data da emissão, os documentos que comprovam a origem de suas receitas e a efetivação de suas despesas, bem assim a realização de quaisquer outros atos ou operações que venham a modificar sua situação patrimonial.

b) Apresenta anualmente Declaração de Informações Econômica Fiscais da Pessoa Jurídica (DIPJ) em conformidade com o disposto em ato da Secretaria da Receita Federal.

II - O signatário é representante legal desta empresa, assumindo o compromisso de informar à Secretaria da Receita Federal e à pessoa Jurídica pagadora, imediatamente, eventual desenquadramento da presente situação e esta ciente de que a falsidade na prestação destas informações, sem prejuízo do disposto no art. 32 da lei 9.430 de 1996, o sujeitará, juntamente com as demais pessoas que para ela concorrem, as penalidades previstas na legislação criminal e tributária relativas à falsidade ideológica (ART 299 do Código Penal) e ao crime contra ordem tributária ( ART 1º da lei nº. 8.137, de 27 de dezembro de 1990.).

**xxxxx LTDA**

---

PROFISSIONAL 10

CPF : 999.999.999-99

Sócio Gerente

**NÚMERO F-0002-08-11**

Pelo presente instrumento particular, de um lado, **EMPRESA H LTDA**, pessoa jurídica de direito privado, com sede na cidade de Pinhais, no estado do Paraná, à Avenida xxxxx, 999 – 2º andar – inscrita no CNPJ nº 33.333.333/0001-33, neste ato representada por seus representantes legais infra-assinados denominada apenas **CONTRATANTE**, e de outro lado **xxxxx LTDA**, pessoa jurídica direito privado, com sede à Rua xxxxxx, 9999, Ap 99 , na cidade de Cascavel, no estado do Paraná, inscrita no CNPJ sob o nº 88.888.888/0001-88, neste ato representada por seu(s) representante(s) legal(is) infra assinado(s), a seguir denominada **CONTRATADA**, tem entre si, justo e contratado, o presente **CONTRATO DE FORNECIMENTO DE SERVIÇOS**, mediante as cláusulas e condições seguintes:

**Cláusula Primeira – DO OBJETO CONTRATUAL**

O presente instrumento tem como objeto o fornecimento de serviços de informática que serão prestados pela CONTRATADA conforme termos aditivos a este instrumento contratual.

**Cláusula Segunda – DA VIGÊNCIA**

O prazo de vigência do presente contrato é de **12 (Doze)** meses, a contar da assinatura deste instrumento, sendo que na falta de manifestação de ambas as partes esse instrumento se extinguirá de pleno direito, independentemente, de aviso ou notificação judicial ou extrajudicial, por tratar-se de contrato por prazo determinado.

Parágrafo Único: Em havendo o interesse das partes o presente instrumento poderá ser re-pactuado ao término supra estipulado, ocasião em que a CONTRATANTE e a CONTRATADA avençarão quais as suas cláusulas e condições deverão ser retificadas e/ou ratificadas.

**Cláusula Terceira – DA RESCISÃO CONTRATUAL**

As partes convencionam que o presente instrumento poderá ser objeto de rescisão, unilateralmente, por qualquer das partes, mediante notificação por escrito que poderá ser encaminhada por carta registrada com aviso de recebimento.



Parágrafo Primeiro: Nos primeiros 3 (três) meses de vigência do presente contrato a comunicação da sua rescisão poderá ser feita a qualquer tempo, vigorando a partir do dia posterior ao comunicado. Após este período a rescisão se dará somente com aviso com prazo de antecedência mínima de **30 (trinta)** dias.

Parágrafo Segundo: O não cumprimento desta cláusula acarretará à parte infratora multa contratual equivalente a 10% (dez por cento) do valor total anual do contrato.

Parágrafo Terceiro: Fica estipulado entre as partes que em caso de rescisão ser motivada pela CONTRATADA, os trabalhos realizados pela mesma, até a data da rescisão, deverão estar devidamente concluídos e aceitos pela CONTRATANTE, sob pena de descumprimento contratual.

Parágrafo Quarto: Durante o prazo de **30 (trinta)** dias estipulado no “caput” desta cláusula, as partes cumprirão regularmente todas as obrigações e conservarão todos os direitos oriundos deste instrumento e de seus respectivos termos aditivos.

Parágrafo Quinto: Findo o prazo da rescisão, cessarão imediatamente todos os direitos e obrigações, reciprocamente assumidos pelas partes, ressalvados apenas os pagamentos dos valores devidos à CONTRATADA proporcionalmente aos serviços executados até o termo final do prazo acima referido, os quais serão integralmente devidos.

#### **Cláusula Quarta – DA AUSÊNCIA DE EXCLUSIVIDADE**

O presente contrato é celebrado em caráter NÃO EXCLUSIVO de parte a parte.

#### **Cláusula Quinta – DO PREÇO E CONDIÇÕES DE PAGAMENTO**

Pelos serviços objeto deste contrato, a CONTRATANTE, pagará a CONTRATADA, os valores constantes dos respectivos Termos Aditivos que passarão a integrar o presente contrato como se neles estivessem transcritos.

#### **Cláusula Sexta – DO REEMBOLSO DE DESPESAS**

Havendo necessidade de deslocamento da CONTRATADA para prestação dos serviços objeto do Contrato, as despesas de viagens (hospedagem, transporte e

refeição) incorridas durante a prestação dos serviços serão tratadas da seguinte forma:

- Para os recursos alocados em caráter “permanente” nas instalações dos clientes da CONTRATANTE: não haverá reembolso de despesas pela CONTRATANTE. Todas as despesas incorridas durante a prestação dos serviços serão de responsabilidade da CONTRATADA;
- Para os recursos alocados na prestação de serviços “eventuais” nas instalações da CONTRATANTE e de seus clientes, a CONTRATANTE reembolsará à CONTRATADA as despesas incorridas com a prestação de serviços (hospedagem, transporte e refeição), mediante apresentação de relatório de despesas acompanhado dos comprovantes originais dos gastos havidos, conforme estabelecido no procedimento de reembolso de despesas AFC-PO-001-REEMBOLSO DE DESPESAS;

A CONTRATANTE poderá disponibilizar para a CONTRATADA adiantamento de despesas para viagem, o qual deverá ser prestado contas na ocasião da entrega do relatório de despesas, que deverá ocorrer dentro de 7 dias do término da viagem.

#### **Cláusula Sétima - DOS DIREITOS AUTORAIS**

No preço ora estabelecido, já está incluído o pagamento decorrente de cessão de direitos de uso e propriedade (direitos autorais) à CONTRATADA, dos serviços a serem prestados objeto deste contrato.

Parágrafo Primeiro: A CONTRATADA deverá fornecer à CONTRATANTE todos os dados e conhecimentos necessários à operação, manutenção e desenvolvimento dos serviços previstos neste contrato e aditivos.

Parágrafo Segundo: Mediante encerramento da presente contratação a CONTRATANTE passará a ser legítima e única possuidora, sem que haja reclamação pela CONTRATADA, de todo o conhecimento escrito ou oral legado por esta e pertinente aos serviços relacionados com este instrumento.

#### **Cláusula Oitava – DO RECIBO DE PAGAMENTO**

O pagamento dos serviços objetos deste contrato serão efetuados mediante a apresentação da respectiva Nota Fiscal de serviços onde o valor relativo ao IRRF deverá ser destacado e nos prazos conforme dispostos nos Termos Aditivos.

Parágrafo Primeiro: É de inteira responsabilidade da CONTRATADA o recolhimento do IRRF, ISS e de quaisquer outros impostos, taxas e contribuições que incidam ou venham a incidir sobre os serviços objeto deste contrato, sendo que estes deverão ser apresentados mensalmente à CONTRATANTE, sob pena de retenção dos valores devidos até a sua devida quitação.

Parágrafo Segundo: A Contratada deverá apresentar semestralmente Certidão Negativa de Débitos das esferas municipal, estadual e federal sob pena de retenção dos valores devidos pelos serviços prestados até a comprovação de regularização.

Parágrafo Terceiro: Pagamentos diretamente na conta bancária da CONTRATADA somente serão realizados nos bancos YYY ou Banco CCC ou TTTT.

### **Cláusula Nona – DAS OBRIGAÇÕES TRABALHISTAS**

A CONTRATADA obriga-se a pagar todos os direitos trabalhistas e previdenciários dos empregados que venha a utilizar para a prestação dos seus serviços e todos os demais encargos incidentes sobre a remuneração devida, devendo apresentar sempre que solicitado os comprovantes dos pagamentos e/ou recolhimentos devidos.

Parágrafo Primeiro: Na eventual interposição de reclamação trabalhista, ação judicial ou mesmo notificação do Ministério do Trabalho ou de qualquer outro órgão público contra a CONTRATANTE envolvendo os empregados da CONTRATADA, obriga-se a CONTRATADA a intervir nos processos reivindicando a condição de demandada e requerendo a exclusão da CONTRATANTE, desde que os referidos atos estejam relacionados a este instrumento.

Parágrafo Segundo: Sem prejuízo do disposto no parágrafo anterior, caso a CONTRATANTE seja compelida a pagar indenizações trabalhistas ou multas que estejam relacionadas com os empregados da CONTRATADA, esta última deverá reembolsar integralmente a primeira por todas as despesas, inclusive, no que se refere às custas processuais e honorários advocatícios, se for o caso tudo acrescido de multa no montante de 10% ( dez por cento ).

Parágrafo Terceiro: A Contratada deverá apresentar mensalmente cópia do recolhimento de INSS (GPS) e semestralmente Certidão Negativa de Débitos com o

INSS (Instituto Nacional de Seguridade Social) sob pena de retenção dos valores devidos pelos serviços prestados até a comprovação de regularização.

**Cláusula Décima - DA SEGURANÇA E PREVENÇÃO AO ACIDENTE DE TRABALHO**

A CONTRATADA obriga-se ao cumprimento das disposições legais, especialmente aquela referente ao seguro contra acidentes de trabalho, obrigando-se ainda a respeitar todos os regulamentos de ordem interna, vigentes no estabelecimento da CONTRATANTE e de clientes desta.

Parágrafo Único: Fica a cargo da CONTRATADA toda a segurança e prevenção contra acidentes no trabalho, do pessoal empregado na execução dos serviços contratados, devendo exercer severa vigilância para a obediência do que determinar.

**Cláusula Décima Primeira - DA CESSÃO DOS DIREITOS**

Nenhuma das partes poderá ceder, no todo ou em parte, os direitos decorrentes no presente contrato, sem autorização prévia e escrita da outra parte. Caso seja a cessão autorizada, no instrumento respectivo as partes farão constar cláusula expressa de que o cessionário fica sub-rogado em todos os direitos e obrigações emergentes deste instrumento.

**Cláusula Décima Segunda - DA GUARDA DE BENS**

Por força deste contrato, a CONTRATADA se declara depositária fiel pelos bens, valores, títulos, livros e demais documentos pertencentes à CONTRATANTE e que lhes forem entregues ou remetidos e que se encontrarem em seu poder em decorrência deste contrato, sendo que findado ou rescindido este contrato, obriga-se a CONTRATADA a devolvê-los imediatamente.

**Cláusula Décima Terceira - DA CONFIDENCIALIDADE**

A CONTRATADA por força do presente ajuste terá acesso a dados, documentos e informações de propriedade exclusiva da CONTRATANTE e/ou de terceiros e, portanto, obriga-se a não divulgar, reproduzir, vender, transferir, licenciar ou utilizar a favor de terceiros os produtos dos trabalhos realizados e demais dados

obtidos da mesma, através da prestação dos respectivos serviços objeto deste contrato, sob pena de responsabilidade civil e criminal.

Parágrafo Único: A regra de confidencialidade prevalecerá em qualquer caso e em todas as hipóteses devendo ser respeitada mesmo após o término da vigência ou da rescisão do presente contrato.

#### **Cláusula Décima Quarta - DA BOA TÉCNICA NA EXECUÇÃO DOS SERVIÇOS**

A CONTRATADA obriga-se, ainda a executar os serviços objeto deste instrumento dentro da boa técnica e dos costumes usuais em trabalhos deste gênero.

#### **Cláusula Décima Quinta - DA PROPRIEDADE AUTORAL**

Outrossim, a CONTRATADA reconhece a CONTRATANTE como proprietária única e exclusiva de todos os direitos relativos aos produtos dos serviços desenvolvidos por força do presente contrato.

#### **Cláusula Décima Sexta - DAS PENALIDADES**

Qualquer infração das cláusulas do presente contrato acarretará a rescisão do mesmo, respondendo a parte infratora pelas perdas e danos conseqüentes estando estas, porém, limitadas a 10% (dez por cento) do valor total anual do contrato, sem prejuízo das demais ações que couberem. A parte infratora responderá sempre pelas despesas e custas com o respectivo procedimento judicial, extrajudicial e pelos honorários decorrentes, desde já fixados em 20% (vinte por cento) sobre o valor da ação.

#### **Cláusula Décima Sétima - DA REVOGAÇÃO DE CONDIÇÕES ANTERIORMENTE COMBINADAS**

As recíprocas obrigações estipuladas no presente pacto revogam as condições anteriormente combinadas, tanto as costumeiramente praticadas quanto as expressamente contratadas, declarando as partes nesta oportunidade que doravante prevalecerão as cláusulas do presente instrumento.

**Cláusula Décima Oitava - DA CONTRATAÇÃO DIRETA OU INDIRETA PARA PRESTAR SERVIÇO PARA UM CLIENTE**

A CONTRATADA se obriga, por si e por seus prepostos, a recusar a contratação direta ou indireta para prestar serviço para qualquer CLIENTE da CONTRATANTE.

Parágrafo Primeiro: Entende-se por contratação direta a contratação pelo CLIENTE da CONTRATANTE e por contratação indireta a contratação por qualquer outra empresa para prestar serviço para o CLIENTE da CONTRATANTE.

Parágrafo Segundo: A CONTRATADA se obriga a obedecer esta cláusula por até 12 (doze) meses após o encerramento ou rescisão do presente contrato.

Parágrafo Terceiro: O descumprimento desta cláusula obriga a CONTRATADA a pagar multa de 30% (trinta por cento) do valor deste contrato.

Parágrafo Quarto: Se não houver valor do contrato definido, o mesmo deverá ser calculado tomando-se por base a execução, para cada preposto, de 168 horas mensais em horário comercial de trabalho.

**Cláusula Décima Nona - DO FORO**

Fica eleito o foro da Comarca de Curitiba, no estado do Paraná, com exclusão de qualquer outro, por mais privilegiado que seja, como competente para apreciar todas as questões decorrentes do presente contrato.

**Cláusula Vigésima - DO ADITAMENTO**

Qualquer ulterior modificação deverá, para ter validade, ser objeto de aditamento ao presente contrato, devidamente assinado pelas partes.

E por assim, estarem justas e contratadas, assinam o presente instrumento em 02 (duas) vias de igual teor e forma, na presença das testemunhas abaixo subscritas.

Pinhais, 15 de agosto de 2011.

**EMPRESA H LTDA.**

**xxxxxxx LTDA**

---

SSSSSSSSSSSS  
Diretor Presidente

---

Profissional 10  
Sócio Gerente

**Testemunhas:**

---

Nome: FFFFFFFFFF  
CPF: 777.777.777-77

---

Nome: RRRRRRRRRR  
CPF: 222.222.222-22

Pelo presente Termo Aditivo do Instrumento Particular de Contrato de Fornecimento de Serviços Especializados, as partes nomeadas e devidamente qualificadas no referido contrato subscrevem o presente, para fins de acordar o seguinte:

**Cláusula Primeira: DO PREÇO AJUSTADO E FORMA DE PAGAMENTO**

De conformidade com a Cláusula Quinta do Contrato de Fornecimento de Serviços o valor total estimado do contrato em questão é de **R\$ 56.448,00 (Cinquenta e seis mil quatrocentos e quarenta e oito reais)** anual, completos de todos os impostos de responsabilidade da CONTRATADA.

Parágrafo Primeiro: Fica estipulado entre as partes que o pagamento do montante acima será efetuado em parcelas mensais de **R\$ 28,00 (vinte e oito reais)**, Hora / Homem todo dia **15 (quinze)** de cada mês a iniciar no dia **15 (quinze)** do mês subsequente ao fornecimento do serviço contratado.

**Cláusula Segunda: DO LOCAL DA EXECUÇÃO DOS SERVIÇOS**

Os serviços serão realizados na Cidade de Pinhais, no Estado do Paraná ou na sede do cliente da CONTRATANTE.

**Cláusula Terceira: DA ALOCAÇÃO DOS PROFISSIONAIS**

De conformidade com a Cláusula Primeira do Contrato de Prestação de Serviços referenciado, a CONTRATADA disponibilizará, a partir da data de assinatura deste termo aditivo, 01 (um) profissional, para execução de serviços de Analista de Sistemas/Suporte Jr e consultoria Enterprise 2.0/ Web Center.

**Cláusula Quarta: DO PERÍODO DE RECESSO**

As partes convencionam que os serviços terão um período de recesso de **15** dias corridos.

Parágrafo Primeiro: Por esse período de recesso não haverá desconto nos valores mencionados na Cláusula Primeira deste termo aditivo.

Parágrafo Segundo: Esse período de recesso deverá ocorrer até o fim do presente contrato, sendo responsabilidade da CONTRATADA o seu controle.

Parágrafo Terceiro: Ao fim do presente contrato não caberá a CONTRATADA quaisquer direitos à indenização ou compensação na hipótese da não utilização do período de recesso.

**Cláusula Quinta: DOS DANOS E PREJUÍZOS**

Além das disposições contratuais ora assumidas, a CONTRATADA, obriga-se por si e por seus prepostos, a reparar qualquer dano ou prejuízo que causar à CONTRATANTE ou a seus clientes, decorrente de ação, omissão voluntária, negligência, imprudência ou imperícia praticada na execução de serviços contratados.

Constatado o dano ou prejuízo, a CONTRATANTE notificará a CONTRATADA, por escrito, descrevendo a circunstância em que foi causada a lesão patrimonial, o autor e o valor do dano ou prejuízo causado, no prazo de 72 (setenta e duas) horas após a ocorrência, cabendo ao CONTRATADO o prazo de 48 (quarenta e oito) horas para contestar ou reparar o dano.

Qualquer tolerância por parte da CONTRATANTE não implica em renúncia, perdão ou alteração do aqui pactuado.

**Cláusula Sexta: DAS DISPOSIÇÕES FINAIS**

Permanecem inalterados os demais itens, cláusulas e condições do contrato original.

E por assim, estarem justas e contratadas, as partes firmam o presente contrato e termo aditivo em 02 (duas) vias de igual teor e validade, na presença de 02 (duas) testemunhas adiante subscritas, para que produza seus legais e jurídicos efeitos.

Curitiba, 15 de agosto de 2011.

**EMPRESA H LTDA**

**xxxxxx LTDA**

\_\_\_\_\_  
SSSSSSSS  
Diretor Presidente

\_\_\_\_\_  
Profissional 10  
Sócio Gerente

**Testemunhas:**

\_\_\_\_\_  
Nome: AAAAAAAAAA  
CPF: 7777.555.777-44

\_\_\_\_\_  
Nome: DDDDDDD  
CPF: 888.777.888-77



## 7 APÊNDICE

### APÊNDICE A ROTEIRO DE DEPOIMENTO DO SINDPDPR

1. Qual o histórico do sindicato?
2. Como o sindicato está estruturado?
3. No ano da inauguração com quantas empresas o sindicato negociava? Qual era o número de filiados ao sindicato na ocasião?
4. Atualmente com quantas empresas o sindicato negocia? Qual o número de filiados ao sindicato?
5. O sindicato representa somente os trabalhadores das empresas privadas? E quanto ao setor público?
6. Quais são as ações desenvolvidas pelo Sindicato para fortalecer a categoria?
7. Quais ações realizadas para divulgar o sindicato aos profissionais?
8. São desenvolvidas ações em conjunto com outras associações de classes (Assespro, Seletroar, outras)?
9. Quais as dificuldades que o sindicato enfrenta?
10. Como se apresenta a terceirização nessa categoria representada pelo sindicato?
11. Quais as principais áreas/atividades são terceirizadas no setor?
12. Quais são os principais problemas que a categoria enfrenta?
13. Quais são as principais demandas dos trabalhadores?
14. O sindicato identifica problemas de saúde relacionadas com as atividades desenvolvidas nessa categoria? Que tipo?
15. Quantas empresas estão vinculadas ao Arranjo Produtivo Local em Curitiba?
16. Como avalia o crescimento do setor nos últimos dez anos? A que atribui esse crescimento?
17. Como o sindicato analisa as mudanças do setor após a instalação da “Nome da Empresa” em Curitiba?
18. Qual a avaliação do sindicato sobre a Agência Curitiba e as políticas de incentivo para o setor?
19. Como avalia a participação das mulheres na categoria e no sindicato?
20. O fato da profissão ainda não ser reconhecida traz alguma dificuldade para o sindicato? Quais?

## **APÊNDICE B      ROTEIRO DE DEPOIMENTO INICIAL COM EMPRESÁRIO DO SETOR**

**Data da Reunião:** 20.04.2011 às 18:00 hrs com o diretor comercial da empresa

1. Discorra sobre um pouco do histórico da empresa.
2. Como a empresa está estruturada?
3. Por que a escolha de Curitiba como matriz da empresa?
4. Quais são os principais clientes da empresa?
5. Em que período houve o maior crescimento da empresa e na sua análise foi por quais fatores?
6. Qual sindicato representa a empresa? E qual representa os funcionários?
7. Qual é a participação da empresa na Assespro e na APL?
8. Desde quando a empresa está vinculada a Assespro e a APL?
9. Sobre a terceirização quais são os principais clientes deste serviço?
10. Quais as principais áreas/atividades são terceirizadas no setor?
11. De que forma ocorrem estes trabalhos de terceirização? Na empresa cliente ou na S.?
12. Qual sua avaliação sobre a Agência Curitiba e as políticas de incentivo para o setor?
13. O fato da profissão ainda não ser reconhecida traz alguma dificuldade para a empresa? Quais?
14. Quais as principais dificuldades que o setor encontra no mercado brasileiro? E especificamente em Curitiba?
15. Com a instalação da Positivo Informática em Curitiba houve mudanças no setor? Quais?
16. No início quantos funcionários a empresa tinha?
17. Quantos empregos diretos e indiretos a empresa gera atualmente?
18. No momento qual é a representação do gênero feminino na empresa?
19. Como avalia a participação das mulheres na categoria?
20. No segmento é comum profissionais atuarem como PJ na empresa. Como você avalia esta situação?
21. Sobre esta prática como se apresenta na S.? Qual a porcentagem de diretos e PJ?

## APÊNDICE C      CONVITE PARA PESQUISA *ON LINE*

Bom Dia,

Agradeço por ter me adicionado no *Facebook*.

Estou cursando Mestrado em Sociologia do Trabalho na UFPR e minha pesquisa é sobre os profissionais de TI que estabelecem vínculo profissional na qualidade de Pessoa Jurídica (PJ) e atuam na área de *software* em Curitiba e região.

Tem como objetivo mapear as condições de trabalho destes profissionais e identificar quais os motivos que levaram o profissional a estabelecer este formato de vínculo. Para tanto elaborei uma pesquisa *online*. Caso você, no momento, tenha este vínculo profissional de Pessoa Jurídica, poderia responder minha pesquisa *online*?

Caso positivo favor me passar seu *email*, é um meio mais seguro e restrito, para encaminhar o *link* da pesquisa e também a carta de apresentação da instituição.

Desde já agradeço e aguardo seu retorno.

Tenha uma ótima semana,

Samara Carvalho

samara.mestrado@gmail.com

<http://lattes.cnpq.br/2543051872694150>

## APÊNDICE D ESTRUTURA QUESTIONÁRIO *ON LINE*

Esta pesquisa pode ser acessada pelo *link*:

<https://docs.google.com/spreadsheets/viewform?formkey=dhbfs1rmmkffehy4z3vuahju c0dzowc6mq>

### Relação de Trabalho em Empresas de *Software* de Curitiba e região

Olá,

Inicialmente muito obrigada pela colaboração em responder este questionário.

Trata-se de pesquisa de Mestrado em Sociologia pela UFPR que tem como objetivo mapear as condições de trabalho dos profissionais de TI que atuam como Pessoa Jurídica em Curitiba e região.

As perguntas estão focadas em sua trajetória profissional e na relação profissional atual.

Registro que todos os dados pessoais ou qualquer informação que possibilite identificação serão mantidos em sigilo para preservação de sua identidade.

Qualquer dúvida fico a disposição,  
Samara Carvalho  
samara.mestrado@gmail.com

- 1) Nome (apenas iniciais): \_\_\_\_\_
- 2) Idade: \_\_\_\_\_
- 3) Estado Civil: ( ) solteiro ( ) casado/união estável ( ) separado ( ) outro
- 4) Sexo: ( ) Feminino ( ) Masculino
- 5) Filhos: ( ) Sim ( ) Não Quantos? \_\_\_\_\_ Idade dos Filhos: \_\_\_\_\_
- 6) Nome da Empresa Atual: \_\_\_\_\_ Desde quando é contratado como Pessoa Jurídica nesta empresa: \_\_\_\_\_
- 7) Cargo Atual: \_\_\_\_\_ Cargo Inicial na empresa: \_\_\_\_\_
- 8) Seu trabalho é desenvolvido predominantemente: ( ) Na empresa contratante ( ) Alocado na empresa cliente ( ) Home Office ( ) Outro
- 9) Quanto tempo você trabalha no segmento de informática? \_\_\_\_\_
- 10) Qual sua formação escolar?
 

( ) Ensino médio (2º Grau) completo	( ) Curso Técnico Completo
( ) Superior Completo	( ) Superior Cursando



- ☐ Contratado através de cooperativa
- ☐ Contratado através de empresa terceirizada
- ☐ Pessoa Jurídica ☐ Outro: Qual? \_\_\_\_\_
- 18) Na empresa atual, foi sua a escolha de manter vínculo profissional como Pessoa Jurídica? ☐ Sim ☐ Não ☐ Escolha conjunta
- 19) Qual(is) fator(es) interferiu/interferiram na escolha de atuar como Pessoa Jurídica? \_\_\_\_\_
- 20) Seu contrato atual de Pessoa Jurídica prevê qual formato de remuneração?
- ☐ Valor por hora ☐ Valor por mês ☐ Valor por projeto
- ☐ Valor Mínimo Mensal + horas ☐ Outro: Qual? \_\_\_\_\_
- 21) Qual é a composição total de sua remuneração atual?
- ☐ Valor acordado em contrato
- ☐ Valor acordado em contrato + benefícios (por exemplo: Vale Refeição, Auxílio Combustível)
- ☐ Valor acordado em contrato + benefícios + ferramentas de trabalho (por exemplo: computador, celular, rádio Nextel)
- ☐ Outro: Qual? \_\_\_\_\_
- 22) Qual é a média mensal de sua remuneração nos últimos seis meses?
- ☐ Menor que R\$2.000,00 ☐ Entre R\$2.000,00 a R\$3.000,00
- ☐ Entre R\$3.000,01 a R\$4.000,00 ☐ Entre R\$4.000,01 a R\$5.000,00
- ☐ Entre R\$5.000,01 a R\$6.000,00 ☐ Entre R\$6.000,01 a R\$7.000,00
- ☐ Entre R\$7.000,01 a R\$8.000,00 ☐ Entre R\$8.000,01 a R\$9.000,00
- ☐ Entre R\$9.000,01 a R\$10.000,00 ☐ Acima de R\$10.000,01
- 23) Na relação profissional de Pessoa Jurídica como é estipulado o período de férias? \_\_\_\_\_
- 24) Na relação profissional de Pessoa Jurídica quais são seus direitos e deveres?
- 25) Quais são as vantagens que você identifica na relação profissional de Pessoa Jurídica? \_\_\_\_\_
- 26) Quais são as desvantagens que você identifica na relação profissional de Pessoa Jurídica? \_\_\_\_\_
- 27) De quem são as ferramentas de trabalho (computador, rádio nextel, carro) que você utiliza? ☐ Da empresa ☐ Próprio
- ☐ Misto (por exemplo: carro e celular próprios e *notebook* da empresa)
- 28) Atualmente, qual é a média de sua jornada de trabalho semanal?

- ☐ ) Abaixo de 29 horas semanais      ☐ ) Entre 30 a 35 horas semanais  
☐ ) Entre 36 a 41 horas semanais      ☐ ) Entre 42 a 47 horas semanais  
☐ ) Entre 48 a 53 horas semanais      ☐ ) Entre 54 a 59 horas semanais  
☐ ) Acima de 60 horas semanais

29) A jornada de trabalho prevista em seu contrato estabelece que seja realizada em qual período?

- ☐ ) Necessariamente no Período Diurno  
☐ ) Necessariamente no Período Noturno  
☐ ) Escala      ☐ ) Turno  
☐ ) Independente, desde que cumpra com os prazos estabelecidos;  
☐ ) Outro: \_\_\_\_\_

30) Você habitualmente desenvolve trabalho (relatórios, atendimento remoto) em casa após o horário convencional de trabalho? ☐ ) Sim      ☐ ) Não

31) Caso tenha respondido sim na questão anterior, com que frequência é necessário este trabalho além do horário convencional de trabalho?

- ☐ ) Diariamente      ☐ ) De duas a três vezes por semana  
☐ ) De quatro a cinco vezes por semana      ☐ ) Seis vezes na semana

32) Sua profissão interfere na sua vida pessoal? ☐ ) Sim      ☐ ) Não

33) Caso tenha respondido sim na questão anterior, descreva de que maneira ocorre essa interferência. \_\_\_\_\_

34) Sua profissão interfere na sua saúde física e emocional? ☐ ) Sim      ☐ ) Não

35) Caso tenha respondido sim na questão anterior, descreva de que maneira ocorre essa interferência, quais os principais sintomas. \_\_\_\_\_

36) Você se considera um empreendedor? ☐ ) Sim      ☐ ) Não

37) O que é ser um empreendedor para você? Qual sua avaliação sobre empreendedorismo? \_\_\_\_\_

38) Para você há relação entre um contrato como Pessoa Jurídica e empreendedorismo?

Explique. \_\_\_\_\_

39) Você teria disponibilidade para conceder uma entrevista pessoal?

- ☐ ) Sim      ☐ ) Não

40) Caso tenha respondido sim na questão anterior, mencionar forma de contato (*email*, telefone) para agendar. \_\_\_\_\_

**APÊNDICE E ROTEIRO DE ENTREVISTA COM OS PROFISSIONAIS****BLOCO I – PERFIL**

Nome completo: \_\_\_\_\_ Idade: \_\_\_\_\_ anos

Sexo: ☐ M ☐ F Tem filhos? ☐ sim ☐ não Quantos: \_\_\_\_\_Estado civil: ☐ solteiro ☐ casado / em união estável ☐ divorciado**BLOCO II - TRAJETÓRIA PROFISSIONAL**

1. Qual o seu cargo atual na empresa? Há quanto tempo você o ocupa?
2. Qual a sua formação acadêmica?
3. Você fez cursos de capacitação / aperfeiçoamento, etc.? Quem custeou?
4. Há quanto tempo você trabalha na área de informática?
5. Nesse período, em quantas empresas você trabalhou?
6. Tempo médio de tempo em cada empresa? Menor Tempo e Maior Tempo?
7. Quais as espécies de vínculo contratual a que esteve submetido nesses empregos? CLT, PJ, outros?
8. Se contratado por projetos, qual é o tempo médio de cada projeto?
9. Qual é o vínculo profissional que predominou na sua trajetória profissional?

**BLOCO III - CONDIÇÕES DE TRABALHO**

1. Nesta empresa desde quando você está submetido ao vínculo de Pessoa Jurídica?
2. O que interferiu na sua decisão em estabelecer vínculo de Pessoa Jurídica? Esta decisão teve influência da empresa? Qual?
3. Qual é a hierarquia que está submetido?
4. Como é composta a sua remuneração? Possui um valor fixo e um variável?
5. Como é estabelecido este valor? Por hora? Por projeto? Por mês?
6. Qual é a média salarial mensal do último semestre?
7. Qual é a sua jornada de trabalho diária?
8. Você costuma levar trabalho para casa? Com que frequência?



9. Você costuma receber ligações e e-mails da empresa fora do seu horário de expediente? Com que frequência?
10. Como é negociada/determinada suas férias?
11. O trabalho que você executa é sujeito ao cumprimento de prazos? De modo geral esses prazos costumam ser rígidos ou flexíveis, curtos ou longos?
12. Você considera intenso o seu ritmo de trabalho? E este ritmo está vinculado aos prazos? Ou quais outros fatores?
13. Você acha que o seu ritmo de trabalho é determinado pelo cumprimento dos prazos? A quais fatores você atribui esse ritmo?
14. Você é supervisionado durante a execução do seu trabalho? Como? Por quem?
15. Como você realiza seu trabalho? Em equipe? De forma individual?
16. Para você realizar seu trabalho, você depende de outros? De que maneira?
17. No vínculo profissional de Pessoa Jurídica como é tratado o assunto de propriedade intelectual?
18. No contrato de Pessoa Jurídica quais os principais assuntos abordados?

#### BLOCO IV - NATUREZA DO TRABALHO

1. Quais as habilidades / aptidões que são necessárias para o exercício da sua atividade?
2. Você diria que a sua atividade exige mais conhecimento técnico, (raciocínio lógico, conhecimentos matemáticos) ou mais competências comportamentais, como por ex. a criatividade? Pode explicar?

#### BLOCO V – TRABALHO E EMPREGO

1. O que te motivou a escolher a área de TI, em específico a área de software?
2. Quais as perspectivas profissionais que você vislumbra nessa área?
3. Você pode falar, em linhas gerais, sobre o seu projeto de vida e de futuro?
4. Você pode falar sobre o lugar que o trabalho ocupa na sua vida e qual a importância dele para você?
5. Quais as vantagens que você vê na forma de contratação a que está submetido? Há desvantagens? Quais?
6. Você considera difícil achar emprego na sua área?

7. Você conhece, na sua área, pessoas que querem trabalhar mas estão desempregadas por falta de oportunidade?
8. Você teme ficar desempregado?

#### BLOCO VI – SAÚDE E VIDA PESSOAL

1. No seu entendimento sua profissão interfere na sua saúde física e/ou psíquica? De que maneira?
2. No seu entendimento sua profissão interfere na sua vida pessoal? De que maneira?

#### BLOCO VII – EMPREENDEDORISMO

1. O que é empreendedorismo para você? Você se considera um empreendedor?
2. Você identifica alguma relação entre seu vínculo profissional e empreendedorismo?
3. Você considera que tem autonomia para executar suas atividades?

## **APÊNDICE F      ROTEIRO DE DEPOIMENTO COM PROFISSIONAL DE RH DA EMPRESA A**

### **BLOCO I – DADOS DO ENTREVISTADO**

Nome completo: \_\_\_\_\_

Cargo Atual: \_\_\_\_\_

Tempo experiência em RH: \_\_\_\_\_

Tempo Empresa: \_\_\_\_\_

Em quantas empresas de Tecnologia da Informação (TI) já trabalhou:

\_\_\_\_\_

Atividades que exerce na empresa:

\_\_\_\_\_

### **BLOCO II – DADOS DA EMPRESA**

- Breve Histórico e contexto da Empresa
- Qual é a linha de produtos e/ou serviços da empresa?
- Em quais estados, países a empresa atua?
- Número de total de funcionários?
- Organograma Geral?
- Faturamento médio / Receita operacional bruta anual da empresa?
- É considerada de Grande/Pequeno ou Médio porte?
- Principais clientes? De qual localização?
- Principais fornecedores? De qual localização?
- Como surgiu a decisão de instalar um escritório da empresa na sede de uma instituição de ensino? Desde quando estão nesta sede/espço?

### **BLOCO III – POLÍTICAS DE RH**

- . Quais as principais políticas de RH da empresa?

- A empresa tem algum programa de incentivo/motivação para os funcionários? Qual? Como funciona?
- A empresa investe em treinamentos para os funcionários? Com que frequência? Principais temas?
- Tem política de avaliação de desempenho? Como funciona?
- De modo geral qual é o formato da remuneração dos funcionários? Benefícios?
- Na hora de contratar qual é a principal dificuldade encontrada?
- Com relação ao processo de seleção como ocorre? Quais as fontes de recrutamento mais utilizadas? De modo geral quantas e quais são as etapas seletivas?
- Qual é o perfil dos funcionários? Predominância de gênero? Média de Idade?
- Tempo médio de empresa dos funcionários?
- Qual é o perfil de funcionário ideal para a empresa?

#### **BLOCO IV – RELAÇÕES DE TRABALHO**

- Quais os tipos de vínculos de trabalho tem na empresa? Qual predomina? Caso tenha cooperativa, qual?
- Qual é o principal motivo, para a empresa e para o profissional, de manter vínculo na qualidade de Pessoa Jurídica?
- Como é a hierarquia na atividade de desenvolvimento de *software*?
- Qual é a carga horária de trabalho? E como se dá o controle? Esta é acompanhada/controlada?
- De modo geral os trabalhos são executados na empresa, *home office* ou na empresa cliente?
- De modo geral como é estabelecida as férias? E das Pessoas Jurídicas?
- Qual é o sindicato patronal? E o sindicato dos trabalhadores?
- Como é a relação da empresa com o sindicato?
- Qual é a principal reivindicação do sindicato dos trabalhadores?